موسوعة التشريعات العربية

الجزء السادس والخمسون

خدمة مدنيّة

محمد بن يونس
مجاز في الحقوق

نبيل سعيد
المستشار

إهداء ٢٠١٦
هيئه الرقابه الاداريه
جمهورية مصر العربية

موسوعة التشريعات العربية

الجزء السادس والخمسون

خدمة مدنيّة

محمد بن يونس
مجاز في الحقوق

نبيل سعيد
المستشار

موسوعة التشريعات العربية
الملاحق رقم (١)
تتضمن التشريعات الجديدة
الواردة عليها حتى ١٩٨٣/١/١

الجزء السادس والخمسون

خدمة مدنية

يوضع هذا الجدول فى اول الجزء للتأكيد بان الادخالات
الجديدة الواردة فيه قد تم وضعها فى مكانها فعلا

الدولة	الموضوع	الاضافة/التعديل	كيفية الحاقه
الاردن	ـ الفهرس		ـ يوضع بدلا من الفهرس السابق (٦ ورقات)
	ـ خدمة مدنية	ـ نظام الخدمة المدنية رقم ٢٣ لسنة ١٩٦٦ / الغاء ـ نظام رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٠ / الغاء ـ نظام رقم ١٢ لسنة ١٩٧٥ / الغاء ـ نظام الخدمة المدنية رقم ٤٠ لسنة ١٩٨٢.	ـ توضع الصفحات المرفقة بدلا من الصفحات التى تتضمن النظام رقم ٢٣ لسنة ١٩٦٦ الملغى ، والنظام رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٠ الملغى ، والنظام رقم ١٢ لسنة ١٩٧٢ الملغى (١٥ ورقة)
	ـ بدلات ومكافآت وعلاوات اضافية	ـ نظام رقم ٢٠ لسنة ١٩٧٢ / الغاء	ـ توضع الصفحات المرفقة بدلا من الصفحات التى تتضمن المادة ٣ من النظام رقم ٩٨ لسنة ١٩٧١ ، والنظام رقم ١٠٠ لسنة ١٩٧١ ، والنظام رقم ٢٠ لسنة ١٩٧٢ الملغى ، والنظام رقم ٣٦ لسنة ١٩٧٢ ، والنظام رقم ٥٣ لسنة ١٩٧٢ ، والنظام رقم ١٤١ لسنة ١٩٧٣ ، والنظام رقم ٣٢ لسنة ١٩٧٤ ، والنظام رقم ٢٢ لسنة ١٩٧٥ حتى نهايته (٣ ورقات)

الدولة	الموضوع	الاضافة/التعديل	كيفية الحاقه
(تابع) الاردن		ـ نظام رقم ٢ لسنة ١٩٧٧ / تعديل	ـ توضع الورقة المرفقة بدلا من الورقة التى تتضمن المادة ٤ من النظام رقم ٢ لسنة ١٩٧٧ المعدل حتى المادة ٧ (هـ) الفئة الثانية
		ـ نظام رقم ٣ لسنة ١٩٧٧ / تعديل	
		ـ نظام رقم ٣٢ لسنة ١٩٧٨ / الغاء	
		ـ نظام رقم ٦٠ لسنة ١٩٧٨ / الغاء	
		ـ نظام رقم ٥٦ لسنة ١٩٨١ .	
		ـ نظام رقم ٥٧ لسنة ١٩٨١ .	ـ توضع الصفحات المرفقة بدلا من الصفحات التى تتضمن المادة ٧ من النظام رقم ٣ لسنة ١٩٧٧ والنظام رقم ٣٢ لسنة ١٩٧٧ ، والنظام رقم ٣٢ لسنة ١٩٧٨ الملغى ، والنظام رقم ٦٠ لسنة ١٩٧٨ الملغى ، والنظام رقم ١٨ لسنة ١٩٧٩ (٥ ورقات)
	ـ تأمين وادخار	ـ قرار رقم ٧ لسنة ١٩٨٢ .	ـ توضع الورقة المرفقة مباشرة بعد نهاية القرار رقم ١٧ لسنة ١٩٨٠ .
	ـ تقاعد ومعاشات ومكافآت نهاية الخدمة .	ـ نظام رقم ٤٩ لسنة ١٩٨٠ / تعديل	ـ توضع الورقة المرفقة بدلا من الورقة التى تتضمن النظام رقم ٤٩ لسنة ١٩٨٠ حتى نهايته
	ـ نظم وظيفية خاصة	ـ نظام رقم ٣ لسنة ١٩٦٣ / تعديل	ـ توضع الصفحات المرفقة بدلا من الصفحات التى تتضمن النظام رقم ٥١ لسنة ١٩٦٢ ، والنظام رقم ٣ لسنة ١٩٦٣ المعدل حتى المادة ١٦ منه ، والورقة التى تتضمن جدول سلم الرواتب للموظفين غير المصنفين الملحق رقم (٢) ، والنظام رقم ٧٨ لسنة ١٩٦٣ ، والنظام رقم ٣٤ لسنة ١٩٦٤ حتى المادة ١ منه (٣ ورقات)

الدولة	الموضوع	الاضافة/التعديل	كيفية الحاقه
(تابع) الاردن		— نظام رقم ١٢٤ لسنة ١٩٦٥ / تعديل	— توضع الورقة المرفقة بدلا من الورقة التى تتضمن المادة ٤ حتى فقرة (و) من المادة ١٥ منه
		— نظام رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦٦ / تعديل	
		— نظام رقم ٦ لسنة ١٩٧٠ / تعديل	
		— نظام رقم ٧ لسنة ١٩٧٠ / تعديل	— توضع الصفحات المرفقة بدلا من الصفحات التى تتضمن النظام رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦٦ المعدل حتى المادة ٧ ، ومن المادة ٢٢ حتى المادة ٤٠ نهاية النظام ، والنظام رقم ٦ لسنة ١٩٧٠ حتى فقرة (هـ) من المادة ٨ ، ومن المادة ١٨ حتى الفقرة (جـ) من المادة ٤٧ ، ومن المادة ٧٣ حتى نهاية النظام ، والنظام رقم ٧ لسنة ١٩٧٠ حتى المادة ١٤ ، ومن المادة ٣٠ حتى نهاية النظام ، والنظام رقم ٨٩ لسنة ١٩٧١ حتى الفقرة (هـ) من المادة ٧ منه (٩ ورقات)
		— نظام رقم ١١٠ لسنة ١٩٧١ / الغاء	
		— نظام رقم ٦١ لسنة ١٩٧٠ / تعديل	— توضع الصفحات المرفقة بدلا من الصفحات التى تتضمن المادة ٥٠ من النظام رقم ٩٠ لسنة ١٩٧١ حتى نهاية النظام ، والنظام رقم ١١٠ لسنة ١٩٧١ الملغى ، والنظام رقم ٦١ لسنة ١٩٧٠ المعدل حتى مادة ٣٠ منه (٣ ورقات)
		— نظام رقم ١٥ لسنة ١٩٧٤ / تعديل	— توضع الورقة المرفقة بدلا من الورقة التى تتضمن النظام رقم ١٥ لسنة ١٩٧٤ المعدل حتى المادة ١٧ منه .
		— نظام الرواتب والعلاوات فى الجامعة الاردنية / تعديل	
		— نظام رقم ٤١ لسنة ١٩٧٦ / تعديل	
		— نظام رقم ٤٢ لسنة ١٩٧٦ / تعديل	— توضع الصفحات المرفقة بدلا من الصفحات التى تتضمن نظام الرواتب والعلاوات فى الجامعة الاردنية المعدل ، والنظام رقم ٤١ لسنة

الدولة	الموضوع	الإضافة/التعديل	كيفية الحاقه
(تابع) الأردن			١٩٧٦ المعدل ، والنظام رقم ٤٢ لسنة ١٩٧٦ المعدل ، والنظام رقم ٧١ لسنة ١٩٧٦ حتى المادة ٢ منه (٥ ورقات)
		— نظام رقم ٧٧ لسنة ١٩٧٦ / تعديل	— توضع الصفحات المرفقة بدلا من الصفحات التى تتضمن المادة ٨ من النظام رقم ٧٧ لسنة ١٩٧٦ المعدل حتى المادة ٣٥ منه (ورقتين)
		— نظام رقم ٤ لسنة ١٩٧٧ / تعديل	
		— نظام رقم ٣٤ لسنة ١٩٧٧ / تعديل	
		— نظام رقم ٢ لسنة ١٩٧٨ / تعديل	
		— نظام رقم ٣ لسنة ١٩٧٨ / تعديل	
		— نظام رقم ٥ لسنة ١٩٧٨ / تعديل	— توضع الصفحات المرفقة بدلا من الصفحات التى تتضمن النظام رقم ٤ لسنة ١٩٧٧ ، والنظام رقم ٣٤ لسنة ١٩٧٧ ، والنظام رقم ٢ لسنة ١٩٧٨ ، والنظام رقم ٣ لسنة ١٩٧٨ ، حتى مادة ١٧ منه ، ومن المادة ٣٣ حتى نهاية النظام ، والنظام رقم ٥ لسنة ١٩٧٨ حتى المادة ٤٧ منه (١٣ ورقة)
		— نظام رقم ١١ لسنة ١٩٧٨ / تعديل	
		— نظام رقم ١٨ لسنة ١٩٧٨ / تعديل	
		— نظام رقم ٣٣ لسنة ١٩٧٨ / تعديل	
		— نظام رقم ٤٤ لسنة ١٩٧٩ / تعديل	
		— نظام رقم ٥٠ لسنة ١٩٧٩ / تعديل	
		— نظام رقم ٦٤ لسنة ١٩٧٩ / تعديل	— توضع الصفحات المرفقة بدلا من الصفحات التى تتضمن النظام رقم ١١ لسنة ١٩٧٨ ، والنظام رقم ١٢ لسنة ١٩٧٨ ، والنظام رقم ١٨ لسنة ١٩٧٨ المعدل حتى نهايته ، والنظام رقم ٣٣ لسنة ١٩٧٨ المعدل ، والنظام رقم ٤٤ لسنة ١٩٧٩ المعدل ، والنظام رقم ٥٠ لسنة ١٩٧٩ المعدل ، والنظام رقم ٦٤ لسنة ١٩٧٩ المعدل حتى مادة ٤ منه ، ومن المادة ٢٢ حتى نهايته (١٦ ورقة)

المملكة الأردنية الهاشمية

خدمة مدنية

- قانون ديوان الموظفين المدنيين رقم ١١ لسنة ١٩٥٥ .

(يراجع : وزارات وأشخاص معنوية عامة ومجالس)

- نظام كفالات الموظفين رقم ٩ لسنة ١٩٥٩ .

(يراجع : ميزانية ونظم مالية)

- نظام الخدمة المدنية رقم ٤٠ لسنة ١٩٨٢ .

- تعليمات الادارة العرفية لموظفي الحكومة في المملكة الاردنية الهاشمية رقم ٤ لسنة ١٩٧٠ .

- قرار رقم ١٨ لسنة ١٩٦٨ صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين .

- قرار رقم ١٩ لسنة ١٩٦٨ صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين .

- قرار رقم ٤ لسنة ١٩٦٩ صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين .

- قرار رقم ٦ لسنة ١٩٦٩ صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين .

- قرار رقم ١٤ لسنة ١٩٦٩ صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين .

- قرار رقم ٧ لسنة ١٩٧٠ صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين .

- **قرار رقم ٢٣ لسنة ١٩٦٩ صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين .**

- قرار رقم ٩ لسنة ١٩٧٠ صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين .

- قرار رقم ١٤ لسنة ١٩٧٠ صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين .

- قرار رقم ٢٨ لسنة ١٩٧٠ صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين .

- قرار رقم ٨ لسنة ١٩٧١ صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين .

- قرار رقم ١٥ لسنة ١٩٧١ صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين .

- قرار رقم ٢ لسنه ١٩٧٢ صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين ٠
- قرار رقم٦ لسنة ١٩٧٢ صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين ٠
- قرار رقم ١٦ لسنة ١٩٧٢ صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين ٠
- قرار رقم ٢٠ لسنة ١٩٧٢ صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين ٠
- قرار رقم ٣ لسنة ١٩٧٣ صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين ٠
- قرار رقم ٢٢ لسنة ١٩٧٣ صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين ٠
- قرار رقم ٢٨ لسنة ١٩٧٣ صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين ٠
- قرار رقم ٦ لسنة ١٩٧٤ صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين ٠
- قرار رقم ١٠ لسنة ١٩٧٤ صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين ٠
- قرار رقم ١٧ لسنة ١٩٧٨ صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين .
- قرار رقم ١ لسنة ١٩٧٩ صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين ٠
- قرار رقم ٩ لسنة ١٩٧٩ صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين ٠

اعانة غلاء معيشة :

- نظام علاوات غلاء المعيشة للموظفين رقم ٦١ لسنة ١٩٥٩ ٠
- نظام علاوة غلاء المعيشة لموظفى البلديات المتقاعدين رقم ١٦ لسنة ١٩٦٠ ٠
- النظام رقم ١٧ لسنة ١٩٦١ المعدل لنظام علاوات غلاء المعيشة للموظفين ٠
- نظام علاوات غلاء المعيشة لموظفى البلديات رقم ٩٠ لسنة ١٩٦٣ ٠
- النظام رقم ١١٨ لسنة ١٩٦٥ المعدل لنظام غلاء المعيشة للموظفين ٠
- نظام علاوات غلاء المعيشة الاضافية لموظفى الحكومة رقم ١٦ لسنة ١٩٧٠ ٠
- نظام علاوات غلاء المعيشة الاضافية لموظفى الاوقاف رقم ٤١ لسنة ١٩٧٠ .
- نظام علاوة غلاء المعيشة الاضافية لموظفى الحكومة رقم ٤ لسنة ١٩٧٤ ٠

- نظام علاوات غلاء المعيشة الاضافية لموظفي البلديات رقم ٢٠ لسنة ١٩٧٤ ٠
- نظام علاوات غلاء المعيشة الاضافية لمستخدمي الخط الحجازي رقم ٣٣ لسنة ١٩٧٤
- نظام علاوات غلاء المعيشة الاضافية لموظفي الدوائر والمؤسسات والهيئات الحكومية رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٤ ٠
- تعليمات علاوة غلاء المعيشة للمتقاعدين لسنة ١٩٨١ ٠
- قرار رقم ٩ لسنة ١٩٦٠ صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين ٠
- قرار رقم ٢ لسنة ١٩٧٠ صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين ٠
- قرار رقم ٢٠ لسنة ١٩٧٠ صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين ٠
- قرار رقم ٢٧ لسنة ١٩٧٠ صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين ٠
- قرار رقم ١٢ لسنة ١٩٧٢ صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين ٠
- قرار رقم ١ لسنة ١٩٧٦ صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين ٠

بدلات ومكافآت وعلاوات اضافية :

- نظام علاوات الميدان لمساحي وزارة المالية رقم ٣ لسنة ١٩٥٧ ٠
- نظام الانتقال والسفر للجامعة الاردنية رقم ٧ لسنة ١٩٦٣ ٠
- نظام ألبسة موظفي الحكومة رقم ١٦ لسنة ١٩٦٣ ٠
- نظام علاوات قسم الابحاث السياسية والمراجع بوزارة الاعلام رقم ١٣٥ لسنة ١٩٦٥
- نظام الانتقال والسفر رقم ١٦ لسنة ١٩٦٦ ٠
- نظام العلاوات الفنية وعلاوات الاختصاص للمهندسين رقم ٢٢ لسنة ١٩٦٦ ٠
- نظام العلاوات الفنية لمهندسي البلديات رقم ٣١ لسنة ١٩٦٦ ٠
- نظام العلاوة الفنية لاطباء الحكومة البيطريين رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٦ ٠
- نظام العلاوة الفنية للمهندسين الزراعيين رقم ٦٥ لسنة ١٩٦٦ ٠
- نظام العلاوات الفنية لموظفي وزارة التربية والتعليم رقم ٩٨ لسنة ١٩٧١ ٠

ـ نظام العلاوة للمعلم المنفرد رقم ١٠٠ لسنة ١٩٧١ .

ـ نظام العلاوات الفنية وعلاوات الاختصاص والادارة للاطباء واطباء الاسنان والصيادلة والممرضات والقابلات رقم ٣٦ لسنة ١٩٧٢ .

ـ نظام علاوة الاختصاص لحملة شهادة الدكتوراة رقم ٥٣ لسنة ١٩٧٢ .

ـ نظام العلاوات لمعلمي وزارة التربية والتعليم رقم ١٤١ لسنة ١٩٧٣ .

ـ نظام علاوات وكلاء الوزارات ومدراء الدوائر رقم ٣٢ لسنة ١٩٧٤ .

ـ نظام العلاوات الفنية للجيولوجيين رقم ٢٢ لسنة ١٩٧٥ .

ـ نظام علاوات موظفي دائرة الاحصاءات العامة رقم ٥٧ لسنة ١٩٧٥ .

ـ نظام علاوات وعاظ ومعلمي وزارة الاوقاف والشؤون والمقدسات الاسلامية رقم ٧١ لسنة ١٩٧٥ .

ـ نظام علاوات موظفي الاذاعة رقم ٧٣ لسنة ١٩٧٥ .

ـ نظام علاوات المهن الطبية المساعدة رقم ٨٤ لسنة ١٩٧٥ .

ـ نظام علاوات موظفي دائرة ضريبة الدخل رقم ٩٢ لسنة ١٩٧٥ .

ـ نظام الانتقال والسفر لموظفي مؤسسة الاقراض الزراعي رقم ٩٦ لسنة ١٩٧٥ .

ـ نظام الانتقال والسفر لموظفي معهد الادارة العامة رقم ٨ لسنة ١٩٧٦ .

ـ نظام علاوات موظفي ومستخدمي الخط الحجازي الاردني رقم ٢٣ لسنة ١٩٧٦ .

ـ نظام علاوات المهن الهندسية المساعدة في البلديات رقم ٣١ لسنة ١٩٧٦ .

ـ نظام المكافآت المالية لاعضاء اللجان الفنية الخاصة بالمواصفات والمقاييس رقم ٣٢ لسنة ١٩٧٦ .

ـ نظام علاوات المحاسبين رقم ٦٧ لسنة ١٩٧٦ .

- نظام علاوات موظفي مديرية الطيران المدني ودائرة الارصاد الجوية رقم ٦٨ لسنة ١٩٧٦ ٠
- نظام الانتقال والسفر لجامعة اليرموك رقم ٨٩ لسنة ١٩٧٦ ٠
- نظام العلاوة الفنية وعلاوات الاختصاص الموحد للموظفين رقم ٢ لسنة ١٩٧٧ ٠
- نظام العلاوات الموحدة للموظفين رقم ٣ لسنة ١٩٧٧ ٠
- نظام العلاوات الموحدة والعلاوات الفنية وعلاوات الاختصاص لموظفي البلديات رقم ٣٢ لسنة ١٩٧٧ ٠
- نظام الانتقال والسفر لموظفي مؤسسة الاسكان رقم ١٨ لسنة ١٩٧٩ ٠
- نظام الانتقال والسفر رقم ٥٦ لسنة ١٩٨١ ٠
- نظام علاوات الميدان الموحد لموظفي الحكومة رقم ٥٧ لسنة ١٩٨١ ٠
- قرار أجور العمل الاضافي رقم ١ لسنة ١٩٦٢ ٠
- بلاغ رسمي رقم ١٣ لسنة ١٩٧٧ ٠
- قرار رقم ٧ لسنة ١٩٥٤ صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين ٠
- قرار رقم ٦ لسنة ١٩٦٥ صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين ٠
- قرار رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين ٠
- قرار رقم ١١ لسنة ١٩٧٦ صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين ٠
- قرار رقم ٧ لسنة ١٩٧٧ صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين ٠
- قرار رقم ٩ لسنة ١٩٧٧ صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين ٠
- قرار رقم ١٢ لسنة ١٩٧٧ صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين ٠
- قرار رقم ١٣ لسنة ١٩٧٧ صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين ٠
- قرار رقم ١ لسنة ١٩٧٨ صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين ٠
- قرار رقم ٢ لسنة ١٩٧٨ صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين ٠

- قرار رقم ٣ لسنة ١٩٧٨ صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين .
- قرار رقم ٩ لسنة ١٩٧٨ صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين .
- قرار رقم ٣ لسنة ١٩٧٩ صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين .
- قرار رقم ١٢ لسنة ١٩٧٩ صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين .
- **قرار رقم ٤ لسنة ١٩٨٠ صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين .**
- قرار رقم ١٦ لسنة ١٩٨٠ صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين .

تأمين وادخار :

- قانون الضمان الاجتماعي المؤقت رقم ٣ لسنة ١٩٧٨ . (يراجع : **شئون اجتماعية**
- نظام مساعدة ورثة موظفي التربية والتعليم المحتاجين رقم ٥٧ لسنة ١٩٦٠ .
- نظام صندوق الادخار لموظفي مؤسسة الاقراض الزراعي رقم ٨٢ لسنه ١٩٦٣ .
- نظام المكافأة والتعويض وصندوق الأدخا لموظفي الجامعة الاردنية رقم ٢٧ لسنة ١٩٦٤ .
- نظام الضمان الاجتماعي لموظفي الحكومة ومستخدميها رقم ٦ لسنة ١٩٦٦ .
- نظام صندوق التوفير لمستخدمي الخط الحجازي الاردني رقم ١٣٨ لسنة ١٩٦٦ .
- نظام موظفي صندوق قروض البلديات والقرى رقم ١٥٠ لسنة ١٩٦٦ .
- نظام الضمان الاجتماعي لمستخدمي الخط الحجازي الاردني رقم ١٠ لسنة ١٩٦٩ .
- نظام المكافأة والتعويض وصندوق الادخار لموظفي معهد الادارة العامة رقم ١٣ لسنة ١٩٦٩ .
- نظام صندوق الادخار لموظفي المؤسسة البحرية لميناء العقبة رقم ٢١ لسنة ١٩٧٢
- نظام صندوق الادخار لموظفي مؤسسة ادارة وتنمية اموال الايتام رقم ٨٥ لسنة ١٩٧٤ .
- نظام الضمان الاجتماعي لموظفي امانة العاصمة رقم ٦٧ لسنة ١٩٧٥ .
- نظام صندوق الادخار لموظفي الحكومة غير المصنفين رقم ٩٣ لسنة ١٩٧٥ .
- نظام صندوق الادخار لموظفي أمانة العاصمة غير المصنفين رقم ٦٤ لسنة ١٩٧٦ .
- نظام صندوق الادخار لضباط صف وافراد وأعضاء المخابرات العامة رقم ١٤ لسنة ١٩٧٨ .

- نظام صندوق الضمان الاجتماعي للعاملين في وزارة التربيـة والتعليم رقـم ٥٤ لسنة ١٩٧٨ ٠
- قرار مجلس الوزراء بتاريخ ١٩٦٦/٧/٢ بسريان أحكام نظام الضمان الاجتماعي رقم ٦ لسنة ١٩٦٦ على موظفي دائرة ميناء العقبة ٠
- قرار مجلس الوزراء بتاريخ ١٩٦٦/٧/١٨ بسريان أحكام نظام الضمان الاجتماعي رقم ٦ لسنة ١٩٦٦ على موظفي صندوق قروض البلديات ٠
- قرار رقم ٢ لسنة ١٩٦٨ صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين ٠
- قرار رقم ٢٠ لسنة ١٩٦٨ صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين ٠
- قرار رقم ٧ لسنة ١٩٦٩ صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين ٠
- قرار رقم ٩ لسنة ١٩٦٩ صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين ٠
- قرار رقم ١٥ لسنة ١٩٧٠ صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين .
- قرار رقم ١٧ لسنة ١٩٧١ صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين ٠
- قرار رقم ٨السنة ١٩٧١ صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين ٠
- قرار رقم ٥ لسنة ١٩٧٢ صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين ٠
- قرار رقم ١١ لسنه ١٩٧٨ صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين ٠
- قرار رقم ١١ لسنة ١٩٧٩ صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين ٠
- قرار رقم ١٧ لسنة ١٩٨٠ صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين ٠
- قرار رقم ٧ لسنة ١٩٨٢ صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين ٠

تقاعد ومعاشات ومكافآت نهاية خدمة :

- قانون تقاعد مأموري الملكية (العثماني)
- ذيل قانون تقاعد الملكية (العثماني)
- قانون عائدات التقاعد لسنة ١٩٢٥ ٠
- قانون رواتب المعزولين من المأمورين الملكيين (العثماني)
- قانون الغاء اقتطاع زيادات المرتبات وانصافها لسنة ١٩٢٦ (العثماني)
- قانون التقاعد رقم ٣ لسنة ١٩٤١ ٠
- قانون التقاعد المدني رقم ٣٤ لسنة ١٩٥٩ ٠

- قانون تعويض موظفى مجلس الاعمار المسرحين المؤقت رقم ٣٠ لسنة ١٩٦٢ ·
- قانون صندوق التقاعد المؤقت رقم ٦ لسنة ١٩٧٦ ·
- نظام تقاعد موظفى البلديات ومكافآتهم رقم ٢ لسنة ١٩٥٥ ·
- نظام التقاعد المدنى رقم ٥٤ لسنة ١٩٥٩ ·
- نظام تقاعد أطباء الأسنان رقم ١٠١ لسنة ١٩٧٦ .
- نظام التقاعد والضمان الاجتماعى للاطباء البيطريين رقم ١٣ لسنة ١٩٧٩ ·
- نظام التقاعد للمهندسين الزراعيين رقم ٣٠ لسنة ١٩٧٨ ·
- نظام صندوق الادخار والتوفير لموظفى ومستخدمى مؤسسة النقل العام رقم ٢٠ لسنة ١٩٨٠ ·
- نظام صندوق الضمان الاجتماعى للعاملين بوزارة المواصلات رقم ٤٩ لسنة ١٩٨٠ ·
- لائحة قانونية بشأن عائدات التقاعد ·

- قرار مجلس الشورى المؤرخ فى ١٨ شباط سنة ١٩١٩ ·
- قرار رقم ١٠٦ لسنة ١٩٤٧ صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين ·
- قرار رقم ١٠٧ لسنة ١٩٤٧ صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين ·
- قرار رقم ١١٤ لسنة ١٩٤٨ صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين ·
- قرار رقم ١١٩ لسنة ١٩٥٠ صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين ·
- قرار رقم ١٢٢ لسنة ١٩٥١ صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين ·
- قرار رقم ١٢ لسنة ١٩٥٣ صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين .
- قرار رقم ٣ لسنة ١٩٥٤ صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين ·
- قرار رقم ٩ لسنة ١٩٥٤ صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين ·
- قرار رقم ٨ لسنة ١٩٥٥ صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين ·
- قرار رقم ١٥ لسنة ١٩٥٦ صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين ·
- قرار رقم ١٣ لسنة ١٩٥٩ صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين ·
- قرار رقم ١٤ لسنة ١٩٥٩ صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين ·
- قرار رقم ١ لسنة ١٩٦٠ صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين ·

- قرار رقم ٣ لسنة ١٩٦٠ صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين ·
- قرار رقم ١٨ لسنة ١٩٦٠ صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين ·
- قرار رقم ٤ لسنة ١٩٦٢ صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين ·
- قرار رقم ٦ لسنة ١٩٦٢ صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين ·
- قرار رقم ٧ لسنة ١٩٦٢ صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين ·
- قرار رقم ١٢ لسنة ١٩٦٢ صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين ·
- قرار رقم ١٤ لسنة ١٩٦٢ صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين ·
- قرار رقم ١٤٨ لسنة ١٩٦٤ صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين ·
- قرار رقم ٣ لسنة ١٩٦٥ صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين ·
- قرار رقم ١٩ لسنة ١٩٦٥ صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين ·
- قرار رقم ٩ لسنة ١٩٦٦ صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين ·
- قرار رقم ٥ لسنة ١٩٦٨ صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين ·
- قرار رقم ٢٦ لسنة ١٩٦٨ صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين ·
- قرار رقم ١٦ لسنة ١٩٦٩ صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين ·
- قرار رقم ٢١ لسنة ١٩٦٩ صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين .
- قرار رقم ٥ لسنة ١٩٧٠ صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين ·
- قرار رقم ٩ لسنة ١٩٧١ صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين ·
- قرار رقم ١٠ لسنة ١٩٧١ صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين ·
- قرار رقم ٢٣ لسنة ١٩٧٢ صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين ·
- قرار رقم ٢٦ لسنة ١٩٧٢ صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين ·
- قرار رقم ٨ لسنة ١٩٧٣ صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين ·
- قرار رقم ٨ لسنة ١٩٧٧ صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين ·

- قرار رقم ١٥ لسنة ١٩٧٧ صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين ٠
- قرار رقم ١٨ لسنة ١٩٧٧ صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين ٠
- قرار رقم ٧ لسنة ١٩٧٩ صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين ٠
- قرار رقم ٦ لسنة ١٩٨٠ صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين ٠
- قرار رقم ١٥ لسنه ١٩٨٠ صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين ٠

لياقة طبيـة :

- نظام اللجان الطبية رقم ٥٨ لسنة ١٩٧٧ ٠

معاهد خدمة مدنية وادارة عامة :

- قانون معهد الادارة العامة المؤقت رقم ١٢ لسنة ١٩٨٠ ٠
- النظام المالي لمعهد الادارة العامة رقم ١٥ لسنة ١٩٦٩ ٠

(يراجع : ميزانية ونظم مالية)

- تعليمات الدورات التدريبية فى معهد الادارة العامة لسنة ١٩٧١ ٠

نظم وظيفية خاصة :

- نظام موظفى البلديات رقم ١ لسنة ١٩٥٥ ٠
- نظام موظفى سلطة قناة الغور الشرقية رقم ٤٠ لسنة ١٩٥٩ ٠
- نظام جباة الاموال الاميرية رقم ١٤ لسنة ١٩٦٠ ٠
- نظام موظفى سلطة المياه المركزية رقم ٩ لسنة ١٩٦٢ ٠
- نظام تنظيم جهاز البلديات رقم ٥١ لسنة ١٩٦٢ ٠
- نظام موظفى مؤسسة الاقراض الزراعى رقم ٣ لسنة ١٩٦٣ ٠
- نظام موظفى لجنة تنظيم مدينة العقبة رقم ٧٨ لسنة ١٩٦٣ ٠
- نظام أجور المساعى رقم ٣٤ لسنة ١٩٦٤ ٠
- نظام موظفى دائرة الأراضى والمساحة رقم ٦٦ لسنة ١٩٦٥ .
- نظام موظفى المؤسسة الاقليمية الاردنية لاستغلال مياه نهر الأردن وروافده رقـم ٩٧ لسنة ١٩٦٥ ٠
- نظام موظفى مجلس الاعمار رقم ١٢٤ لسنة ١٩٦٥ ٠

- نظام موظفى أمانة العاصمة رقم ٨٦ لسنة ١٩٦٦ ٠
- نظام موظفى سلطة المصادر الطبيعية غير المصنفين وبعقود والمؤقتين رقم ٩١ لسنة ١٩٦٦ ٠
- نظام موظفى مؤسسة الاسكان رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦٦ ٠
- نظام الموظفين فى البنك المركزى الأردني رقم ٦ لسنة ١٩٧٠
- نظام المستخدمين فى البنك المركزى الأردنى رقم ٧ لسنة ١٩٧٠ ٠
- نظام موظفى المنظمة التعاونية الأردنية رقم ٦١ لسنة ١٩٧٠ ٠
- نظام الموظفين فى المؤسسة العامة للتامين رقم ٨٩ لسنة ١٩٧١ ٠
- نظام المستخدمين فى المؤسسة العامة للتأمين رقم ٩٠ لسنة ١٩٧١ ٠
- النظام المالى ونظام اللوازم ونظام الموظفين لهيئة وادى الاردن رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٣ (يراجع : وزارات وأشخاص معنوية عامة ومجالس)
- نظام موظفى مؤسسة المواصلات السلكية واللاسلكية رقم ٣ لسنة ١٩٧٤ ٠
- نظام موظفى معهد الادارة العامة رقم ١٥ لسنة ١٩٧٤ ٠
- نظام موظفى المؤسسة الاردنية لتسويق المنتوجات الزراعية رقم ٩٤ لسنة ١٩٧٤
- نظام الهيئة التدريسية فى الجامعة الاردنية (نظام داخلى خاص)
- نظام الرواتب والعلاوات فى الجامعة الاردنية (نظام داخلى خاص)
- نظام موظفى مؤسسة الفنادق والاستراحات السياحية رقم ٤١ لسنة ١٩٧٦ ٠
- نظام المستخدمين فى مؤسسة الفنادق والاستراحات السياحية رقم ٤٢ لسنة١٩٧٦
- نظام علاوات موظفى وكالة الانباء الاردنية رقم ٧١ لسنة ١٩٧٦ ٠
- نظام الموظفين الاداريين والفنيين فى جامعة اليرموك رقم ٧٧ لسنة ١٩٧٦ ٠
- نظام الهيئة التدريسية فى جامعة اليرموك رقم ٤ لسنة ١٩٧٧ ٠
- نظام المستخدمين للمؤسسة الاستهلاكية المدنية رقم ٣٤ لسنة ١٩٧٧ ٠

- نظام الموظفين فى المؤسسة الاستهلاكية المدنية رقم ٢ لسنة ١٩٧٨ ·
- نظام موظفى مؤسسة النقل العام رقم ٣ لسنة ١٩٧٨ ·
- نظام موظفى صندوق التقاعد رقم ٥ لسنة ١٩٧٨ .
- نظام مستخدمى مؤسسة النقل العام رقم ١١ لسنة ١٩٧٨ ·
- نظام موظفى ومستخدمى سوق عمان المالى رقم ١٢ لسنة ١٩٧٨ ·
- نظام موظفى الجامعة الاردنية رقم ١٨ لسنة ١٩٧٨ ·
- نظام موظفى مؤسسة التلفزيون الأردنى رقم ٣٣ لسنة ١٩٧٨ ·
- نظام موظفى مؤسسة سكة حديد العقبة رقم ٤٤ لسنة ١٩٧٩ ·
- نظام مستخدمى مؤسسة سكة حديد العقبة رقم ٥٠ لسنة ١٩٧٩ ·
- نظام السلك الدبلوماسى الأردنى رقم ٦٤ لسنة ١٩٧٩ ·

البقية فى الجزء التالى

قانون ديوان الموظفين المدنيين
رقم (١١) سنة ١٩٥٥(١)

(يراجع : وزارات وأشخاص معنوية عامة ومجالس)

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ١٢٢٢ فى ١٦/٣/١٩٥٥

نظام كفالات الموظفين(١)

(يراجع : ميزانية ونظم مالية)

نحن الحسين الأول ملك المملكة الأردنية الهاشمية

بمقتضى المادة (١٢٠) من الدستور
وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ ١٩٦٦/٣/٥
نأمر بوضع النظام التالي :

نظام رقم (٢٣) لسنة ١٩٦٦(٢)
نظام الخدمة المدنية

الفصل الأول

تعريفات

المادة ١ – يسمى هذا النظام (نظام الخدمة المدنية لسنة ١٩٦٦) ويعمل به بعد نشره في الجريدة الرسميه واعتبارا من ١٩٦٦/٤/١ ·

المادة ٢ – تسري أحكام هذا النظام على :

(أ) جميع الموظفين المدنيين العاملين في خدمة الدولة ويتقاضون رواتبهم من خزينة الدولة حسب نظام تشكيلات الوظائف الصادر بمقتضى قانون الميزانية العامة ·

(ب) جميع موظفي المؤسسات والسلطات الحكومية الأخرى الذين يقرر مجلس الوزراء سريان أحكام هذا النظام عليهم ·

المادة ٣ – يكون للكلمات والعبارات التالية الواردة في هذا النظام المعاني المخصصة لها في أدناه ما لم تدل القرينة على خلاف ذلك :

تعني كلمة (الحكومة) حكومة المملكة الأردنية الهاشمية ·

وتعني كلمة (الموظف) كل شخص يعين بقرار من المرجع المختص في وظيفة مدرجة في نظام تشكيلات الوظائف الصادر بمقتضى قانون الميزانية العامة للدولة أو ميزانية احدى المؤسسات والسلطات المشار اليها في الفقرة «ب» من المادة السابقة ·

وتعني عبارة (الدائرة المختصة) أية وزارة أو دائرة أو مجلس أو سلطة أو مؤسسة حكومية(٣) ·

وتعني كلمة (الوزير) :

(أ) رئيس الوزراء فيما يختص بموظفي رئاسة الوزراء ·

(ب)(٤) رئيس مجلس الاعيان – وعند غيابه رئيس مجلس النواب – فيما يختص بموظفي مجلس الأمة ·

(جـ) الوزير فيما يختص بموظفي وزارته أو الدوائر التابعة له ·

(د) رئيس ديوان الموظفين فيما يختص بموظفي ديوان الموظفين ·

(هـ) رئيس أية دائرة يمارس بموجب قوانين أو أنظمة خاصة صلاحيات الوزير فيما يتعلق بموظفي تلك الدائرة ·

وتعني عبارة (وكيل الوزارة) أي وكيل وزارة والسكرتير العام لرئاسة الوزراء وأمين عام مجلس الأمة ومدير الشرعية ووكيل أو مدير أية دائرة مستقلة وأي موظف يقوم مقام أي منهم في حالة غيابه ·

وتعني كلمة (اللجنة) لجنة انتقاء الموظفين المؤلفة بمقتضى أحكام هذا النظام ·

وتعني كلمة (الترفيع) منح الموظف درجة أعلى من درجته ·

الفصل الثاني

مبادىء عامة

المادة ٤ – يشرف مجلس الوزراء اشرافا عاما على شؤون موظفي الدولة ، ويحدد الطرق والأساليب الخاصة بادارتهم بما في ذلك تصنيف الوظائف ووضع سلم الرواتب · ويكون المجلس مرجعا نهائيا للشكاوى والظلامات ، ويتخذ القرارات المتعلقة بتعيين موظفي الدرجات الخاصة والاولى وترقيتهم وعزلهم وعلى مجلس الوزراء :

(أ) أن يعاود النظر في سلم الرواتب والاجور كلما اقتضت الضرورة ذلك ·

---

(١) الجريدة الرسمية – العدد ١٤٢٣ في ١٩٥٩/٥/٢
(٢) الجريدة الرسمية – العدد ١٩١١ في ١٩٦٦/٣/٣٠
(٣) مستبدلة بالنظام رقم ٢٨ لسنة ١٩٦٧ – الجريدة الرسمية – العدد ٢٠٠٣ في ١٩٦٧/٥/١
(٤) معدلة بالنظام رقم ٩٢ لسنة ١٩٦٦ – الجريدة الرسمية – العدد ١٩٤٣ في ١٩٦٦/٨/١٦

(ب) أن يحدد بتشريعات خاصة ما يستحق للموظف من أجور وتعويضات ومكافآت وعلاوات ومياومات وغير ذلك مما يدفع للموظف باستثناء راتبه الذى يتقاضاه حسب سلم الرواتب المقرر فى هذا النظام ٠

(ج) أن يضع مشروعا أو مشروعات للتأمين الجماعي والتأمين الصحي للموظفين وغير ذلك من الخدمات الكفيلة باشاعة الشعور بالاطمئنان والاستقرار النفسي والمادى لدى الموظفين ٠

(د) ان يحدد ساعات العمل الأسبوعية والعطل الرسمية المتكررة ، ويعلن عن ذلك وعن العطل الرسمية الطارئة ببلاغ صادر عن رئاسة الوزراء ٠

المادة ٥ ـ على كل دائرة مختصة، وبالتعاون مع ديوان الموظفين :

(أ) أن تحدد أهدافها تحديدا دقيقا واضحا وتعين الأعمال والواجبات الرسمية المنوطة بها لتحقيق تلك الأهداف بفاعلية وسرعة ، وأن تعرف الموظفين والمواطنين بهذه الأهداف بمختلف الوسائل والأساليب ٠

(ب) أن تضع لوحة تنظيمية خاصة توضح الأقسام والوحدات الادارية فيها على أن يعاد النظر في هذه اللوحة فى فترات دورية وفى ضوء توسع أعمالها وواجباتها ٠

(ج) أن تضع وصفا شاملا لكل وظيفة من الوظائف الرئيسية ، ووصفا عاما للوظائف الاخرى المماثلة فيها ، وأن تحدد فى هذا الوصف الواجبات والمسؤوليات المنوطة بالوظيفة والحد الادنى للمؤهلات العلمية والخبرات العملية الواجب توافرها فى شاغل الوظيفة ٠

(د) أن تطبق مبدأ التفويض فى الصلاحيات كلما أمكن ذلك ٠

(هـ) أن تعهد لكل موظف العمل الذى يتناسب مع قدراته ومؤهلاته وخبراته وأن تتيح له فرصة الاختيار والانتقال من عمل الى آخر شريطة تغليب مصلحة العمل على المصلحة الشخصية للموظف ، وأن تكون حصيلة الاختيار أو الانتقال لعمل جديد خدمة أفضل وانتاجا أكبر ٠

(و) أن توفر للموظف الوسائل المادية الضرورية لحسن أدائه لواجباته مع ضمان الاقتصاد فى النفقات والحرص على أموال الدولة وممتلكاتها ٠

(ز) أن ترسم أسلوبا واضحا للشكاوى والظلامات على أن تدرس جميعها دراسة موضوعية وأن يجاب الموظف المشتكى على كل شكوى أو ظلامة ٠

(ح) أن تشجع التدريب داخل الخدمة بقصد تحسين مستوى خدمات الموظفين واعدادهم لتحمل مسئوليات أكبر على ان يشمل ذلك ما يلي :

١ ـ وضع مستويات محددة لبرامج التدريب وتقرير محتوياتِ كل منها حسب حاجة الدائرة المختصة ٠

٢ ـ تطبيق مساقات التدريب حسب خططها المقررة ٠

٣ ـ منح الموظفين الذين يكملون برامج التدريب بنجاح شهادات تشعر بذلك ٠

٤ ـ اعداد التقارير عن نجاح برامج التدريب العامة أو الخاصة وكيفية تطويرها لتلبى حاجات العمل الحكومى المتجددة ٠

الفصل الثالث

ديوان الموظفين

المادة ٦ ـ يعنى بشؤون الموظفين المدنيين جهاز مستقل يسمى (ديوان الموظفين) ، ويتولى ادارته رئيس ديوان الموظفين ويكون مرتبطا برئيس الوزراء وينوب عنه فى ممارسة صلاحياته عند غيابه وكيل ديوان الموظفين ٠

المادة ٧ ـ يمارس رئيس ديوان الموظفين صلاحيات الوزير فى ادارة شؤون ديوان الموظفين وتسيير أعماله ومراقبة عمل الموظفين فيه وفى الامور المتعلقة بترفيعهم وتقاعدهم واجازاتهم والاجراءات التأديبية بحقهم ٠

المادة ٨ ـ يقوم ديوان الموظفين بالمهام التالية :

(أ) تطبيق أنظمة الخدمة المدنية وادارة شؤون الموظفين حسب احكامها والاشراف على تطبيق الدوائر المختصة لهذه الانظمة وتزويدها بالمساعدة الفنية والمشورة والقيادة فى ذلك ٠

(ب) تنسيب مشاريع أنظمة الخدمة المدنية

وتعديلاتها لمجلس الوزراء للنظر فيها واتخاذ القرارات المناسبة بشأنها .

(جـ) وضع خطة لتصنيف الوظائف في الدوائر المختصة والاشراف على حسن تطبيقها بعد أن يقرها مجلس الوزراء .

(د) وضع سلم (أو أكثر) للرواتب معتمدا على خطة تصنيف الوظائف وتنسيب التعديلات الضرورية كلما اقتضت الضرورة ذلك، وتطبيق قرارات مجلس الوزراء بهذا الشأن .

(هـ) تطوير برامج انتقاء الموظفين وتقييم المؤهلات والخبرات لتحقيق حشد الموظفين المؤهلين والقادرين على تلبية حاجات العمل في الدوائر المختصة .

(و) المشاركة في دراسة ملاكات الدوائر المختصة لتحديد عدد الوظائف الضرورية طبقا لمتطلبات العمل فيها .

(ز) وضع برامج تدريبية للموظفين خلال الخدمة وتشجيعها في الدوائر المختصة وتنسيقها والمشاركة في اختيار الموظفين للدراسة أو التدريب في داخل المملكة وخارجها .

(ح) رسم طريقة لتامين الموظفين ضد الحوادث وضمان سلامتهم .

(ط) وضع التواصي حول تنشيط الموظفين وزيادة تقديرهم وتوسيع الخدمات المقدمة اليهم كالاسكان والاقتراض والجمعيات المسلكية والنوادي وغير ذلك من وسائل رفع الروح المعنوية للموظفين وحفزهم على بذل المزيد من الجهد في خدمة المواطنين .

(ى) الاحتفاظ باحصاءات حديثة ودقيقة عن اعداد الموظفين في الدوائر المختصة وأسمائهم ودرجاتهم ووظيفة كل موظف ومؤهلاته وتاريخ تعيينه في الوظيفة وراتبه وأية معلومات مناسبة أخرى .

(ك) اعداد دليل للموظف يوضح السياسة المتبعة في ادارة شؤون الموظفين وأنظمة الخدمة المدنية والتعليمات المنبثقة عنها، والقواعد والاصول المتبعة في تطبيقها ، والرواتب والعلاوات وغير ذلك من المعلومات التي يهم الموظف الاطلاع عليها، ونشر هذا الدليل وتوزيعه وتنقيحه كلما دعت الحاجة الى غير ذلك .

(ل) تقديم تقرير سنوى لمجلس الوزراء عن نشاطات الديوان وتطبيق الأنظمة والتعليمات وعن الاجراءات المتخذة لحشد الموظفين المؤهلين وتحسين الاستفادة من خدماتهم .

المادة ٩ ـ يضع ديوان الموظفين خطة تصنيف الوظائف آخذا بعين الاعتبار واجبات كل وظيفة ومسؤولياتها وصلاحياتها ، وذلك بالتشاور مع الدوائر المختصة ووضع الوظائف المماثلة في أصناف محددة تعرف العمل تعريفا واضحا وتدرج أمثلة للواجبات والمؤهلات المطلوبة وأية معلومات اضافية تكون ضرورية لتحديد صنف الوظيفة تحديدا دقيقا .

المادة ١٠ ـ يقوم ديوان الموظفين بتهيئة فرص التدريب الادارى والفني للموظفين على جميع المستويات واتخاذ الخطوات التي من شأنها رفع مستواهم الثقافي والمسلكي ومعاونة الدوائر المختصة في تنمية برامجها التدريبية مع وجوب :

(أ) الاهتمام بفترة التوجيه للموظفين الذين يلتحقون بالخدمة مجددا ووضع برنامج خاص بتوجيه الموظف الجديد وتدريبه على أن يشمل ذلك تعريفه بأهداف الدائرة المختصة وواجباتها وباللوحة التنظيمية للدائرة ومكان الموظف الجديد فيها وبواجباته ومسؤولياته وطرق أدائه لعمله وبوسائل اتصاله برؤسائه ومرؤوسيه وبنظام الخدمة المدنية المعمول به في المملكة .

(ب) الاهتمام بانشاء جهاز مركزى للتدريب على أن يتم فيه التدريب على أسس عملية وأن يكون هنالك توازن بين الدراسات النظرية والتدريب العملي التطبيقي وأن يتم التعاون مع الجامعة الأردنية في هذا السبيل .

(جـ) تهيئة فرص الاستفادة من امكانيات التدريب المتوافرة لدى الدول العربية والدول الصديقة لتدريب موظفي الحكومة والسلطات الرسمية وتهيئة فرص الاستفادة من امكانيات التدريب الموجودة لدى المملكة لموظفي الدول العربية الأخرى .

المادة ١١ ـ يكون الوزير المنفذ الرئيسي لجميع

القرارات المتعلقة بالموظفين في الدائرة المختصة المرتبطة به ، وله أن يفوض خطيا أيا من صلاحياته المنصوص عليها في هذا النظام لوكيل الوزارة أو كبار الموظفين فيها وعليه أن يوزع الأعمال توزيعا عادلا بحيث يشغل كل موظف جميع أوقات الدوام الرسمي في عمل مهم منتج وأن يطبق الاقتراحات التي تضمن سير العمل الحكومي سيرا فعالا وتجنب طرق العمل التي من شأنها اضاعة الوقت أو التبذير في النفقات أو التعقيد أو التداخل في الاجراءات لتقديم الخدمات للجمهور على أرفع مستوى وبأسرع وقت ممكن ، على أن تقوم عملية التبسيط وفق الأسس التالية :

(أ) توزيع الاختصاصات والصلاحيات توزيعا واقعيا ٠

(ب) أن تكون الصلاحيات متناسبة مع المسؤوليات وموزعة بطريقة تسمح باتخاذ القرارات في أقرب مكان لانجاز العمليات ٠

(ج) العناية بالسلوك الوظيفي بحيث يرتفع مستوى القيم والمثل لدى الموظف لتفهم مهام وظيفته ٠

المادة ١٢ ـ على الوزير أن يعين موظفا رئيسيا ليرأس قسم شؤون الموظفين في الدائرة المختصة وتكون مهام القسم :

(أ) تقديم المشورة والتنسيبات حول شؤون الموظفين ٠

(ب) تحديد حاجات التدريب في الدائرة المختصة وتنسيق برامجه ٠

(ج) مساعدة ديوان الموظفين في حشد الموظفين الاكفاء وتعيينهم في شواغر الدائرة المختصة ٠

(د) دراسة التغيير في أصناف الوظائف أو درجاتها أو رواتبها وتقديم التوصيات حول ذلك ٠

(هـ) مراجعة التقارير عن أداء الموظف لواجباته واقتراحات الزيادة السنوية ومتابعة القرارات المتخذة بهذا الشأن ٠

(و) الاحتفاظ بالسجلات والقيود الخاصة بموظفي الدائرة المختصة واستكمالها وضبطها حسب توجيهات ديوان الموظفين ٠

(ز) مساعدة ديوان الموظفين في تقدير المؤهلات الضرورية لشاغل أية وظيفة وتقييم مؤهلات المرشحين للتعيين في ضوء هذا التقرير ٠

المادة ١٣ ـ يجتمع رؤساء أقسام شؤون الموظفين في الدوائر المختصة، برئاسة وكيل ديوان الموظفين ، في اجتماعات دورية لتحقيق الغايات التالية :

(أ) تبادل الرأي حول المشكلات المشتركة في ادارة الأقسام والحلول المقترحة لها ٠

(ب) وضع المقترحات التي يكفل تطبيقها زيادة اطمئنان الموظفين ورفع معنوياتهم وحسن الاستفادة من خبراتهم وخدماتهم وحماية الدولة من الموظفين المقصرين والمسيئين ٠

(ج) النظر في تأسيس الجمعيات المسلكية والانتساب اليها في الداخل والخارج ٠

(د) بحث أية أمور أخرى يعرضها وكيل ديوان الموظفين ووضع القرارات أو التوصيات المنبثقة عن البحث ٠

(هـ) ترفع القرارات والتوصيات المتخذة في هذه الاجتماعات الى رئيس ديوان الموظفين لاتخاذ الاجراءات المناسبة بشأنها ٠

المادة ١٤(١) ـ (٠٠٠٠) ٠

المادة ١٥ ـ لرئيس ديوان الموظفين أن يعهد الى أي من موظفي ديوانه مسؤولية الحصول من الدوائر المختصة على المعلومات اللازمة للقيام بمسؤولياته وعلى الدوائر المختصة أن تقدم له جميع المعلومات المطلوبة ٠

الفصل الرابع

أصناف الموظفين

المادة ١٦ ـ يقسم الموظفون الذين تشملهم أحكام هذا النظام الى :

(أ) موظفين مصنفين وهم الذين يعينون في وظائف دائمة مصنفة في الدرجات الخاصة أو درجات الصنف الأول أو الصنف الثاني المدرجة في سلم الرواتب ٠

(ب) موظفين غير مصنفين وهم الذين يعينون في وظائف دائمة ذات رواتب محددة في نظام تشكيلات الوظائف أو في النظام الخاص بالسلطات والدوائر المستقلة وليست لها درجات ٠

(ج) موظفين بعقود وهم الذين يعينون لمدة

---

(١) ملغاة بالنظام رقم ١٣ لسنة ١٩٦٨ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٠٨٩ في ١٦/٤/١٩٦٨

محددة بموجب عقود تبرم بينهم وبين الوزير نيابة عن الحكومة فى وظائف اختصاصية براتب مقطوع من المخصصات المفتوحة أو من مخصصات المشاريع أو الأمانات أو من مخصصات الرواتب عند الضرورة .

(د) موظفين مؤقتين وهم الذين يعينون فى وظائف مؤقتة على حساب المشاريع والأمانات أو على حساب رواتب الموظفين المعارين ولا يشمل ذلك العامل الذى يتقاضى أجورا يومية .

الفصل الخامس

موظفو الدرجات الخاصة

المادة ١٧(١) ـ بالرغم مما ورد فى أى تشريع آخر ، تحدد الرواتب الشهرية للوظائف العليا والخاصة على الوجه التالى :

(أ) ٥٠٠ دينار

١ ـ رئيس محكمة التمييز .

٢ ـ قاضى القضاة .

(ب) ٣١٠ ـ ٣٦٠ دينارا بزيادة سنوية مقدارها (١٠) دنانير .

١ ـ رئيس ديوان المحاسبة .

٢ ـ رئيس المجلس القومى للتخطيط .

٣ ـ رئيس ديوان الموظفين .

٤ ـ رئيس سلطة وادى الاردن .

٥ ـ نائب رئيس سلطة المصادر الطبيعية .

(ج) ٢٨٠ ـ ٣٣٠ دينار بزيادة سنوية مقدارها (١٠) دنانير .

١ ـ عضو محكمة التمييز .

٢ ـ رئيس النيابات العامة .

٣ ـ رئيس محكمة الاستئناف فى عمان والقدس .

٤ ـ سكرتير عام رئاسة الوزراء .

٥ ـ المستشار الحقوقى لرئاسة الوزراء .

(د) ١٨٠ ـ ٢٤٠ دينارا بزيادة سنوية مقدارها (١٠) دنانير .

١ ـ رئيس ديوان التشريع .

٢ ـ المحافظ فى وزارة الداخلية .

٣ ـ وكيل الوزارة .

(هـ) رواتب الدرجات الخاصة الأخرى تحدد فى جدول التشكيلات .

المادة ١٨ ـ (أ) يعين وزير البلاط ورئيس الديوان الملكى والطبيب الخاص . وتصدر جميع القرارات المتعلقة بشؤونهم بأوامر ملكية سامية .

(ب)(٢) مع مراعاة أحكام المادة (٢٠) من هذا النظام يجرى تعيين وترفيع موظفى الدرجات الخاصة الآخرين بقرارمن مجلس الوزراء بناء على تنسيب الوزير المختص على أن يقترن القرار بالارادة الملكية وتصدر القرارات المتعلقة بنقلهم من دائرة مختصة الى أخرى أو بانتدابهم للعمل فى دائرة مختصة أخرى عن مجلس الوزراء بناء على تنسيب الوزيرين المختصين على أن يقترن ذلك بالارادة الملكية ويشترط أخذ موافقة مجلس الوزراء المسبقة على النقل اذا كان مصحوبا بنقل الدرجة أما القرارات المتعلقة بشؤون الوكالة والاعارة الخاصة بهم فيصدرها مجلس الوزراء بالصورة التى يراها مناسبة .

(ج) لمجلس الوزراء حق اتخاذ الاجراءات التأديبية بحق موظفى الدرجات الخاصة وتعيين مجلس تأديبى لهذا الغرض وايقاع العقوبات المسلكية المنصوص عليها فى المادة (١١٤) من هذا النظام ، على أن يقترن قرار تنزيل الدرجة والعزل بالارادة الملكية السامية .

ويتبع المجلس التأديبى فى محاكمة الموظف الاصول المرسومة فى الفصل الثانى عشر من هذا النظام بقدر الامكان .

وتسرى على الموظف المحال لمجلس تأديبى أحكام كف اليد المنصوص عليها فى المواد ١٣٨ ـ ١٤٢ من هذا النظام على أن يصدر قرار كف اليد من مجلس الوزراء بناء على تنسيب الوزير المختص .

المادة ١٩ ـ يشترط فى المرشح لاشغال أية وظيفة من وظائف الدرجة الخاصة أن يكون أردنيا غير محكوم عليه بجناية أو جنحة مخلة بالشرف (باستثناء الجرائم السياسية) .

المادة ٢٠ ـ تنظم القوانين أو الأنظمة الخاصة بالدوائر المستقلة التى يعمل فيها شاغلو الدرجات

---

(١) مستبدلة بالنظام رقم ٤ لسنة ١٩٧٩ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٨٣٤ فى ١٩٧٩/١/١

(٢) مستبدلة بالنظام رقم ٤٢ لسنة ١٩٧٣ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٤١٨ فى ١٩٧٣/٥/٢

الخاصة صلاحياتهم ومسؤولياتهم وتطبق عليهم أحكام تلك القوانين أو الانظمة فى كل ما لم ينص عليه هذا النظام ·

المادة ٢١(١) – مدة أجازة موظف الدرجة الخاصة ثلاثون يوما وتطبق عليه أحكام الاجازة الواردة فى هذا النظام ويصدر قرار منح الاجازة من الوزير المختص ·

المادة ٢٢ – يعفى موظف الدرجة الخاصة من الفحص الطبى السابق للتعيين ·

الفصل السادس

موظفو الصنف الأول والثانى

المادة ٢٣(٢) – تحدد درجات ورواتب الموظفين المصنفين على الوجه التالى :

(أ) موظفو الصنف الأول وهم الذين يشغلون احدى الدرجات التالية :

الدرجة	سنةأولى	سنةثانية	سنةثالثة	سنةرابعة	سنةخامسة	سنةسادسة	سنةسابعة
الأولى أ	١٥٠	١٥٣	١٥٦	١٥٩	١٦٢	١٦٥	١٦٨
الأولىب	١٣٢	١٣٥	١٣٨	١٤١	١٤٤		
الثانية	١١٤	١١٧	١٢٠	١٢٣	١١٠		
الثالثة	١٠٢	١٠٤	١٠٦	١٠٨	٩٨		
الرابعة	٩٠	٩٢	٩٤	٩٦	٨٦		
الخامسة	٧٨	٨٠	٨٢	٨٤	٧٦		
السادسة	٦٨	٧٠	٧٢	٧٤	٥٩		
(ب) موظفو الصنف الثانى وهم الذين يشغلون احدى الدرجات التالية :							
السابعة	٦٠	٦١ر٥	٦٣	٦٤ر٥	٦٦		
الثامنة	٥٢	٥٣ر٥	٥٥	٥٦ر٥	٥٨		
التاسعة	٤٤	٤٥ر٥	٤٧	٤٨ر٥	٥٠		
العاشرة	٣٦	٣٧ر٥	٣٩	٤٠ر٥	٤٢		

(١) مستبدلة بالنظام رقم ٤٢ لسنة ١٩٧٣ – الجريدة الرسمية – العدد ٢٤١٨ فى ٢/٥/١٩٧٣

(٢) مستبدلة بالنظام رقم ٤ لسنة ١٩٧٩ – الجريدةالرسمية – العدد ٢٨٣٤ فى ١/١/١٩٧٩ ، وقد قررت المادة الرابعة من هذا النظام على أنه :

(أ) ينقل راتب كل من مشغلى الوظائف المدرجة فى الفقرة (ب) والبندين الرابع والخامس من الفقرة (جـ) من المادة الثانية من هذا النظام وراتب المحافظ فى وزارة الداخلية ورئيس ديوان التشريع بحيث يتقاضى كل منهم راتب السنة الأولى الا من كان راتبه عند نفاذ أحكام هذا النظام يساوى أو يزيد عن راتب السنة الأولى فيزاد راتبه فى هذه الحالة ثلاثين دينارا أما اذا كان راتبه عند نفاذ هذا النظام يقل عن راتب السنة الأولى فيزاد على ذلك الراتب ثلاثين دينارا واذا وقع الراتب بعد الزيادة بين راتبى سنتين فيزاد الى راتب السنة الأعلى ·

(ب) ينقل راتب كل من مشغلى الوظائف المدرجة فى البنود ١ ، ٢ ، ٣ من الفقرة (جـ) من المادة (٢) من هذا النظام بحيث يتقاضى كل منهم راتب السنة الرابعة وعند انتهاء خدماته لأى سبب فيعتبر راتبه الأخير لأى غرض من الأغراض (٣٠٠) دينار ·

(جـ) ينقل راتب وكيل الوزارة عند نفاذ أحكام هذا النظام من الدرجة الأولى (أ) – وكيل وزارة بزيادة ثلاثين دينارا واذا ما وقع الراتب بعد الزيادة بين راتبى سنتين فيزاد الى راتب السنة الأعلى اما راتب وكيل الوزارة الذى يشغل درجة أقل من الدرجة الأولى (أ) – وكيل وزارة – فينقل الى راتب السنة الأولى الوارد فى الفقرة (د) من المادة الثانية من هذا النظام ·

الفصل السابع

تعيين الموظفين فى الصنف الأول والثانى وترفيعهم

المادة ٢٤ – يجب أن تهدف قرارات تعيين موظفى الصنف الأول والثانى الى ما يلى :

(أ) اجتذاب الأشخاص المؤهلين لخدمة الدولة بكفاية وأمانة والقادرين على النمو المستمر فى مسالك عملهم ٠

(ب) استخدام أفضل المرشحين بالرواتب التى تستطيع الحكومة دفعها ٠

المادة ٢٥ – لا يتم التعيين الا على أساس الكفاية والجدارة فقط ٠

المادة ٢٦ – يشترط فيمن يعين فى وظائف الصنف الأول والثانى أن يكون :

(أ) أردنيا ٠

(ب) قد أكمل السنة الثامنة عشرة من عمره ٠

(ج)(١) سالما من الأمراض والعاهات البدنية والعقلية التى تمنعه من القيام بواجباته بموجب قرار من المراجع الطبية المختصة ٠٠ ويستثنى من الشرط الخاص بسلامة العينين كفيف البصر وذلك فى الحالات التى لا تتطلبها طبيعة عمل الوظيفة التى سيعين فيها ٠

(د) حسن السلوك والسمعة ٠

(هـ) متمتعا بحقوقه المدنية ، غير محكوم عليه بجناية (باستثناء الجرائم السياسية) أو بجنحة مخلة بالشرف كالسرقة والاحتيال والاختلاس والتزوير والرشوة وسوء الائتمان والشهادة الكاذبة وأية جريمة أخرى مخلة بالأخلاق العامة ٠

(و) حائزا على شهادة الدراسة الثانوية الأردنية أو ما يعادلها كحد أدنى

(ز)(٢) – اذا لم يكن المرشح حائزا على شهادة الدراسة الثانوية الاردنية أو ما يعادلها كحد أدنى ، فيجوز أن يعين فى الدرجة المناسبة اذا توافرت الشروط التالية :

١ – اذا كان حاصلا على شهادة المدرسة الثانوية الكاملة وعين فى دائرة مختصة قبل نفاذ أحكام هذا النظام ومضى على تعيينه مدة لا تقل عن ثلاث سنوات ، أو

٢ – اذا كان قد عين فى دائرة مختصة قبل نفاذ أحكام هذا النظام وأمضى فى خدمتها مدة لا تقل عن خمس سنوات وأنهى الدراسة الاعدادية أو ثمانى سنوات اذا كان قد أنهى الدراسة الابتدائية ٠ وفى كلتا الحالتين الأخيرتين يجب أن يكون العمل الذى مارسه خلال السنوات الخمس الأخيرة فنيا أو مهنيا وأن تكون الوظيفة التى عين فيها فنية أو مهنية ٠

المادة ٢٧ – يدرج عمر الموظف فى قرار تعيينه لأول مرة ويثبت عمر الموظف بشهادة ميلاده وفى الأحوال التى لا يتيسر فيها الحصول على شهادة الميلاد يقدر عمره بقرار تتخذه اللجنة الطبية المختصة٠واذا كان يوم الولادة غيرمعروف اعتبر الموظف من مواليد اليوم الأول من شهر كانون الثانى من سنة ولادته ٠ ويحسب عمر الموظف وسنوات خدمته وحساب المدد المنصوص عليها فى هذا النظام على أساس التقويم الشمسى٠

المادة ٢٨ – اذا وجد من الضرورى أن تتوافر أية شروط أخرى فى المرشحين لملء نوع معين من الوظائف فى أية دائرة مختصة فيجوز أن تقرر تلك الشروط الأخرى بالاتفاق بين ديوان الموظفين وتلك الدائرة ٠

المادة ٢٩ – تراعى فى التعيين لأول مرة فى خدمة الحكومة القواعد التالية :

(أ) لا يجوز تعيين الطالب الا فى وظيفة شاغرة فى الملاك ٠

(ب)(٣) لايجوز أن يكون للتعيين والتصنيف وتعديل الوضع والترفيع مفعول رجعى ٠

---

(١) معدلة بالنظام رقم ٥٠ لسنة ١٩٨٠ – الجريدة الرسمية – العدد ٢٩٤٧ فى ١٩٨٠/٧/١٦

(٢) مستبدلة بالنظام رقم ٩٢ لسنة ١٩٦٦ – الجريدة الرسمية – العدد ١٩٤٣ فى ١٩٦٦/٨/١٦

(٣) مستبدلة بالنظام رقم ١٣ لسنة ١٩٦٨ – الجريدة الرسمية – العدد ٢٠٨٩ فى ١٩٦٨/٤/١٦

(ج)[1] يستثنى من أحكام الفقرة (ب) السابقة التعيين فى وزارة التربية والتعليم اذا تم خلال مدة لا تزيد على سبعين يوما من تاريخ المباشرة فى العمل والتصنيف اذا تم خلال السنة المالية المعمول بها بحيث لا يعود بمفعول رجعى الى سنة مالية سابقة ٠

(د) ترتبط الدرجة بالوظيفة ، فاذا عين طالب فى وظيفة ما أعطيت له درجة تلك الوظيفة الا فى الحالات الاستثنائية التى يرى فيها المرجع المختص بالتعيين تعيين الطالب فى الدرجة الأدنى مباشرة ، ومتى عين طالب فى درجة ما فلا يجوز تنزيل درجته الا بمقتضى أحكام هذا النظام ٠

المادة ٣٠ ـ تعتبر الدرجة الأعلى التى يستوفى الموظف راتبه من مخصصاتها شاغرة سواء أكان وجود الموظف فيها عن طريق التعيين أو الترفيع أو النقل أم عن طريق استبدال درجة الوظيفة بدرجة أخرى نتيجة لاعادة تقديرها ، ويستمر شاغل الوظيفة فى استيفاء راتبه من مخصصات الدرجة الأعلى الى أن يبت فى أمرها بالتعيين أو الترفيع ٠ أما اذا لم تتوافر فى شاغل الوظيفة المؤهلات الكافية لترفيعه للدرجة الأعلى فينقل لوظيفة أخرى مناسبة براتبه ودرجته قبل ملء تلك الدرجة ٠

المادة ٣١ ـ يجوز لرئيس ديوان الموظفين قبل ملء وظيفة شاغرة أن يعلن عنها بوسائل الاعلان العادية أو بالتعميم الرسمى على جميع الدوائر المختصة اذا رأى ذلك مناسبا وتقدم الطلبات الى الديوان على النماذج المقررة ٠

المادة ٣٢ ـ تطبق الامتحانات التنافسية لاشغال أية وظيفة شاغرة كلما كان ذلك ضروريا ومناسبا وترتب أسماء المرشحين حسب أهليتهم وجدارتهم لاشغال الوظيفة ويتم الانتقاء وفقا لقائمة الأفضلية ويجوز الاستفادة من هذه القائمة فى تعيينات مقبلة تجرى خلال سنة أو سنتين بعد اعداد القائمة ٠

المادة ٣٣ ـ (أ) تؤلف فى ديوان الموظفين لجنة تسمى (لجنة انتقاء الموظفين) من رئيس ديوان الموظفين رئيسا ومن وكيل ديوان الموظفين عضوا ومن عضوين آخرين من موظفى الحكومة أو المؤسسات العامة يعينهما مجلس الوزراء لمدة سنتين ومن وكيل الوزارة ذات العلاقة بالتعيين أو الترفيع كعضو خامس ، وفى حالة غياب الرئيس يترأس اللجنة أعلى أعضائها رتبة ولا يعتبر انعقاد اللجنة قانونيا الا اذا حضره جميع أعضاء اللجنة الا فى حالة غياب رئيس ديوان الموظفين لمدة تزيد على ثلاثة أيام فتكون الجلسة قانونية بحضور أربعة أعضاء واذا تغيب أى عضو من أعضاء اللجنة الآخرين فيشترك فى عضوية اللجنة من ينوب عنه قانونا ولا يعتبر قرار اللجنة قانونيا الا اذا أقره ثلاثة أعضاء على الاقل ٠

(ب) تكون لجنة انتقاء الموظفين مسؤولة عن تعيين وترفيع جميع موظفى الدولة المصنفين باستثناء موظفى الديوان الملكى والقضاة النظاميين والشرعيين والسفراء والوزراء المفوضين ووكلاء الوزارات وجميع موظفى الدرجة الاولى فما فوقها٠

(ج) لا تشغل أية وظيفة شاغرة الا بالشخص المناسب ويجب أن يتم البحث عن أفضل المرشحين على أوسع نطاق ممكن فى الدائرة المختصة أو فى الدوائر الأخرى أو فى خارج أجهزة الخدمة المدنية على السواء ، سواء أكان ذلك مصحوبا بترفيع الموظف أم بدونه وللوزير المختص أن يطلب الى رئيس ديوان الموظفين العمل على ملء الوظيفة الشاغرة وعلى رئيس الديوان أن يحيل الأمر الى لجنة انتقاء الموظفين مع قائمة بأفضل المرشحين سواء أكانوا من داخل ملاكات الدولة أم من خارجها من بين الذين تقدموا بطلبات استخدام الى ديوان الموظفين ٠

(د) عندما تشغر وظيفة أو درجة ما ويترتب ملؤها بطريق الترفيع يطلب الوزير المختص الى رئيس ديوان الموظفين العمل على ملئها وعلى الرئيس أن يحيل الامر الى لجنة انتقاء الموظفين مع قائمة بأسماء موظفى الوزارة المختصة المستحقين للترفيع ، على انه اذا تبين للجنة أن هنالك موظفين من وزارات ودوائر أخرى أكثر كفاية ولياقة للترفيع وأقدر على القيام بأعمال ومسؤوليات الوظيفة فلها أن تنسب ترفيع أى منهم الى تلك الوظيفة أو الدرجة على أن تبين فى تنسيبها بالتفصيل الاسباب الداعية للاختيار من خارج الدائرة المختصة ٠

---

(١) مضافة بالنظام رقم ١٣ لسنة ١٩٦٨ المشار اليه ٠ واستبدلت (ج) بـ (د) فى الفقرة التالية بموجبه أيضا٠

(هـ)(١) اذا كانت الوظيفة الشاغرة المطلوب ملؤها بالتعيين أو بالترفيع من الدرجتين الثالثة والثانية فتنسب اللجنة شخصا أو أكثر ، حسبما تقتضى الظروف ممن تراهم أكثر لياقة للتعيين أو الترفيع ويرفع رئيس ديوان الموظفين هذا التنسيب الى مجلس الوزراء للموافقة على تعيين أو ترفيع من يراه من المرشحين أهلا لذلك ٠ أما اذا لم يوافق مجلس الوزراء على التنسيب فيعيد الأمر الى ديوان الموظفين مع بيان أسباب عدم الموافقة لتعيد اللجنة النظر فى الموضوع ٠ وعندئذ يترتب عليها تقديم تنسيب جديد ترشح فيه شخصا أو أكثر ، وللمجلس أن يختار من بينهم جميعا الشخص أو الموظف الذى يراه مناسبا للتعيين أو الترفيع ٠ أما اذا كانت الوظيفة الشاغرة المطلوب ملؤها بالترفيع من الدرجة العاشرة لغاية الدرجة الرابعة فتنسب اللجنة شخصا أو أكثر حسبما تقتضى الظروف ممن تراهم أكثر لياقة للترفيع ويختار الوزير المختص عندئذ من بينهم الموظف الذى يراه أكثر لياقة للترفيع وعلى الوزير اذا لم يوافق على التنسيب أن يعيد الأمر الى ديوان الموظفين مع أسباب عدم الموافقة لتعيد اللجنة النظر فيه وعندئذ يترتب عليها اعادة النظر فى الموضوع فاما أن تقدم تنسيبا جديدا ترشح فيه موظفا أو أكثر بالاضافة الى من كانت قد رشحتهم فى التنسيب الأول مع بيان الأسباب وللوزير فى هذه الحالة أن يختار من بينهم جميعا الموظف الذى يراه مناسبا للترفيع ، أو أن تصر على تنسيبها الأول وتعيده الى الوزير المختص الذى له أن يصدق على القرار ٠ وفى حالة عدم موافقته على قرار اللجنة فى الحالة الاخيرة يرفع الأمر الى رئيس الوزراء للبت فى الموضوع ٠

أما اذا كانت الوظيفة الشاغرة المطلوب ملؤها بالتعيين من الدرجة العاشرة لغاية الدرجة الرابعة فتنسب اللجنة شخصا أو أكثر ، حسبما تقتضى الظروف ، ممن تراهم أكثر لياقة للتعيين ويختار الوزير المختص عندئذ من بينهم الشخص أو الموظف الذى يراه أكثر لياقة للتعيين ٠ فاذا لم يوافق الوزير على التنسيب فيعيد الأمر الى ديوان الموظفين مع بيان أسباب عدم الموافقة لتعيد اللجنة النظر فى الموضوع وعندئذ يترتب عليها اعادة دراسة الموضوع، فاما أن تصر على تنسيبها الأول وتعيده الى الوزير المختص الذى عليه أن يصدق على القرار أو أن تقدم تنسيبا جديدا ترشح فيه شخصا أو أكثر ، اذا كان ذلك ممكنا ، بالاضافة الى من كانت قد رشحتهم فى التنسيب الأول مع بيان الأسباب، وعلى الوزير فى هذه الحالة أن يختار من بينهم جميعا الشخص الذى يراه مناسبا للتعيين ٠

المادة ٣٤ – لا يجوز أن يعين أصحاب المؤهلات المبينة فى أدناه فى الوظائف المصنفة بدرجات ورواتب تزيد على الدرجات والرواتب التالية :

(أ) ١ – حامل شهادة فحص الدراسة الثانوية الاردنية (المتروكليشن) أو ما يعادلها أو خريج المدارس الاعدادية والحائز بعد ذلك على شهادة مدرسة اختصاصية أو مهنية بعد دراسة ثلاث سنوات – أدنى مربوط الدرجة العاشرة ٠

٢ – حامل شهادة الدراسة الثانوية العامة أو ما يعادلها – راتب السنة الثالثة من الدرجة العاشرة ٠

٣ – خريج المعاهد التى مدة الدراسة فيها سنة واحدة بعد مستوى شهادة الدراسة الثانوية العامة أو ما يعادلها – راتب السنة الرابعة من الدرجة العاشرة ٠

٤ – خريج المعاهد التى مدة الدراسة الكاملة فيها سنتان بعد مستوى شهادة الدراسة الثانوية العامة أو ما يعادلها – راتب السنة الاولى من الدرجة التاسعة ٠

٥ – خريج المعاهد التى مدة الدراسة الكاملة فيها ثلاث سنوات بعد مستوى شهادة الدراسة الثانوية العامة أو ما يعادلها – راتب السنة الاولى من الدرجة الثامنة ٠

٦(٢) – خريج الكليات العالية الذى يحمل شهادة البكالوريوس أو الليسانس ، راتب السنة الثالثة من الدرجة السابعة ، شريطة أن لا تقل مدة الدراسة فيها عن ثلاث سنوات ٠

٧ – خريج الكليات العالية الذى يحمل شهادة الماجستير أو أستاذ آداب (M.A.) أو أستاذ علوم (M.SC.) بعد حصول حاملها على شهادة بكالوريوس

(١) معدلة بالنظام رقم ٤٢ لسنة ١٩٧٣ – الجريدة الرسمية – العدد ٢٤١٨ فى ١٩٧٣/٥/٢

(٢) مستبدلة بالنظام رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٠ – الجريدة الرسمية – العدد ٢٢٥٧ فى ١٩٧٠/٩/١

آداب أو بكالوريوس علوم – أدنى مربوط الدرجة السادسة ٠

٨ – حامل شهادة مهندس أوصيدلي أو طبيب بيطرى أو طبيب أسنان اذا كان مسجلا فى سجل النقابة التى ينتمى اليهـا فى المملكة – أدنى مربوط الدرجة الخامسة ٠

٩ – حامل شهادة ماجستير فى الهندسة أو الصيدلة أو الطب البيطرى أو طب الاسنان اذا كان مسجلا فى سجل النقابة التى ينتمى اليها فى المملكة – راتب السنة الثالثة من الدرجة الخامسة ٠

١٠ – حامل شهادة الدكتوراه – راتب السنة الثالثة من الدرجة الخامسة ٠

١١ – حامل شهادة طبيب اذا كانت مدة الدراسة أقل من سبع سنوات بعد مستوى شهادة الدراسة الثانوية العامة أو ما يعادلها – راتب السنة الثالثة من الدرجة الخامسة ٠

١٢ – حامل شهادة طبيب اذا كانت مدة الدراسة للحصول عليها سبع سنوات بعد مستوى شهادة الدراسة الثانوية العامة أو ما يعادلها – أعلى مربوط الدرجة الخامسة ٠

١٣ – من أمضى مدة لا تقل عن ستة أشهر كطبيب امتياز بعد حصوله على شهادة طبيب بموجب البند السابق من هذه المادة – راتب السنة الأولى من الدرجة الرابعة ٠

١٤ – حامل شهادة طبيب اذا كانت مدة الدراسة للحصول عليها لا تقل عن ثماني سنوات بعد مستوى شهادة الدراسة الثانوية العامة أو ما يعادلها – راتب السنة الأولى من الدرجة الرابعة ٠

١٥ – حامل شهادة دبلوم اختصاص لمدة سنة بعد حصوله على شهادة طبيب – راتب السنة الأولى من الدرجة الثالثة ٠

١٦ – حامل شهادة طبيب الذى أكمل سنة واحدة أو أكثر فى الاختصاص الذى يؤدى الى الحصول على شهادة زميل فى كلية الاطباء الملكية أو ما يعادلها من شهادات ولكنه لم يحصل على تلك الشهادة راتب السنة الأولى من الدرجة الثالثة ٠

١٧ – حامل شهادة طبيب الحائز بعد ذلك على احدى درجات الاختصاص التالية :

زميل فى كلية الأطباء الملكية أو ما يعادلها ٠
زميل فى كلية الجراحين الملكية أو ما يعادلها ٠
عضو فى كلية الأطباء الملكية أو ما يعادلها ٠
عضو فى كلية أطباء النساء والتوليد أو ما يعادلها ٠
عضو فى كلية أطباء التخدير الملكية أو ما يعادلها ٠

– راتب السنة الأولى من الدرجة الثانية ٠

(ب) يجوز للجنة بعد الاستئناس برأى وزارة التربية والتعليم والدائرة المختصة أن تحدد الراتب الذى تستحقه أية شهادة علمية لا تشملها نصوص الفقرة (أ) من هذه المادة ٠

(ج) فى حالة عدم وجود وظيفة شاغرة مناسبة من الدرجة التى يستحقها الطالب بموجب أى حكم من أحكام هذه المادة يجوز أن يعين فى أعلى مربوط الدرجة الأدنى مباشرة على أن يشار الى ذلك فى قرار التعيين وأن يرفع للدرجة التى يستحقها عند شغور أول درجة أعلى مناسبة ، أو عندما يصبح بالامكان تعديل وضعه فى نظام تشكيلات الوظائف، كما يجوز أن يتقاضى راتبه من اصل درجة أعلى مباشرة دون أن يكسبه ذلك حقا فى الترفيع اليها ٠

المادة ٣٥ – يجب أن تكون الشهادات التى يجرى التعيين على أساسها صادرة عن معاهد وجامعات معترف بها ، وأن تكون من المستوى المعترف به علميا فى بلد المعهد الذى منح الشهادة ٠

المادة ٣٦ – وزارة التربية والتعليم هى المرجع المختص بمعادلة الشهادات واعتمادها وتقدير مستواها العلمى ومدة الحصول عليها ،ولها أن تستأنس بآراء الدوائر المختصة فى معادلة الشهادات المهنية والفنية ٠

المادة ٣٧ – (أ) على ديوان الموظفين التأكد من صحة الشهادات التى تقدم اليه ، ويجرى هذا التأكد بالطرق التى يراها الديوان مناسبة ٠

(ب) اذا اشتبه فى صحة أية نسخة أو صورة عن شهادة فيجب ابراز الشهادة الأصلية عند الطلب الا اذا كانت النسخة أو الصورة مصدقة حسب الأصول من المرجع الذى أصدر الشهادة الاصلية

المادة ٣٨(١) ـ (أ) لا يسمح بعد نفاذ هذا النظام لأى موظف تسرى عليه أحكامه بالانتساب الى الجامعات الا بعد الحصول على موافقة مجلس الوزراء بناء على تنسيب الوزير المختص .

(ب) يراعى المؤهل العلمى الجديد الذى يحصل عليه الموظف بطريق الانتساب عند النظر فى الترفيع وفقا لاحكام المادة ٥٢ من النظام ولا يكسبه مجرد الحصول على هذا المؤهل حقا بالمطالبة بتعديل درجته .

المادة ٣٩(٢) ـ للجنة أن تاخذ بعين الاعتبار سنوات الخبرة التى أمضاها طالب التوظيف فى الوظائف المصنفة وغير المصنفة وفى الوظائف والأعمال الحكومية وغير الحكومية وأن تقرر ما اذا كانت خبرته تبرر اعطاءه ما يعادل زيادة سنوية واحدة أو أكثر أو درجة واحدة أو أكثر بالاضافة الى ما يستحقه بحسب مؤهلاته العلمية وفاقا لاحكام هذا النظام ، على أن تعتبر سنوات الخبرة التى تلى حصول صاحبها على مؤهلات علمية جديدة معادلة لزيادة سنوية واحدة عن كل سنة خبرة كحد أعلى ولا تقل عن نصف زيادة سنوية واحدة كحد أدنى ، وفى جميع الحالات السابقة يجب أن تكون الخبرات التى تؤخذ بعين الاعتبار من نوع واجبات الوظيفة التى سيعين فيها الطالب .

المادة ٤٠ ـ (أ) عند تعيين الموظف فى خدمة الحكومة لاول مرة يكون تحت التجربة لمدة سنتين ولا يرفع خلال هذه المدة ويستثنى من ذلك موظف الدرجة الخاصة .

(ب) يراقب الموظف تحت التجربة مراقبة دقيقة مستمرة للتعرف الى حسن أدائه لواجباته وسرعة تكيفه بالنسبة لمتطلبات الوظيفة التى عين فيها واكتشاف صلاحه للاستمرار فى الخدمة المدنية أو ضرورة الاستغناء عنه بنهاية مدة التجربة أو قبل ذلك .

(ج)(٣) ـ يجوز انهاء خدمة الموظف لعدم كفايته أو لسوء سلوكه خلال مدة التجربة بقرار من الوزير بناء على تقرير خطى يقدمه وكيل الوزارة اذا كان من موظفى الدرجة العاشرة لغاية الدرجة الرابعة وبقرار من مجلس الوزراء بناء على تقرير خطى يقدمه الوزير اذا كان من موظفى الدرجات الثالثة والثانية والأولى .

(د) يصبح الموظف مثبتا تلقائيا فى الخدمة اذا لم يصدر قرار بانهاء خدمته خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انقضاء مدة التجربة .

(هـ) اذا أعيد تعيين الموظف الذى لم يكمل مدة تجربته الأولى لأى سبب كان فيجب أن يوضع تحت التجربة من جديد ، كما يوضع تحت التجربة مجددا كل من أمضى خارج الوظيفة مدة تزيد على خمس سنوات .

(و) تعتبر مدة تجربة الموظف بعد تثبيته جزءا من مدة خدمته .

المادة ٤١ ـ لا يجوز قبول مداوم فى خدمة الحكومة ، ويستثنى من ذلك طلاب الجامعات الذين يوافق الوزير على تدريبهم فى دائرته المختصة ، بعد الاستئناس برأى رئيس ديوان الموظفين والطلاب غير الاردنيين الذين يوافق رئيس الوزراء على تدريبهم .

المادة ٤٢ ـ اذا أعيد موظف سابق الى الخدمة فى الحكومة فلا يعطى درجة أو راتبا أكثر مما كان يتقاضى ، الا اذا حصل على مؤهل علمى جديد أو حصل على خبرة عملية مرتبطة بعمل الوظيفة التى سيعين فيها ، وعندئذ تطبق عليه أحكام المادة (٣٩) من هذا النظام .

المادة ٤٣ ـ (أ) لا يجوز اعادة تعيين الموظف الذى عزل بسبب الحكم عليه بجناية أو جنحة مخلة بالشرف أو نتيجة لاجراءات تأديبية فى أية وظيفة من وظائف الحكومة .

(ب) اذا عزل موظف ما لغير الاسباب الواردة فى الفقرة السابقة أو اعتبر فاقدا وظيفته لاى سبب من الاسباب فلا يجوز اعادة تعيينه قبل حصوله على قرار خاص من مجلس الوزراء يجيز اعادة تعيينه فى وظائف الحكومة .

المادة ٤٤ ـ لا يرفع الموظف الا الى وظيفة ذات درجة شاغرة فى الملاك .

---

(١) مستبدلة بالنظام رقم ٥ لسنة ١٩٦٩ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢١٤٦ فى ١٩٦٩/١/٢٧
(٢) معدلة بالنظام رقم ٩٢ لسنة ١٩٦٦ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ١٩٤٣ فى ١٩٦٦/٨/١٦
(٣) معدلة بالنظام رقم ٤٢ لسنة ١٩٧٣ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٤١٨ فى ١٩٧٣/٥/٢

المادة ٤٥ ـ يرفع الموظف درجة درجة وإلى أدنى مربوط الدرجة الأعلى مباشرة .

المادة ٤٦(١) ـ يرفع الموظف من درجة ما (باستثناء الترفيع من الدرجة الثانية) الى درجة أعلى منها بعد مضى سنة على الأقل على تاريخ حلوله فى أعلى مربوط الدرجة شريطة أن يكون قد ورد عنه تقريران سنويان متتاليان بدرجة جيد فما فوق . أما اذا عين الموظف فى أعلى مربوط الدرجة فلا يجوز ترفيعه الا بعد أن يكون قد أمضى مدة لا تقل عن سنتين على تعيينه فى تلك الدرجة .

المادة ٤٧ ـ لا يجوز ترفيع الموظف من الدرجة الثانية الى الدرجة الأولى الا بعد مضى سنتين على الأقل على وجوده فى الدرجة الثانية أما اذا كان ترفيعه الى وظيفة وكيل وزارة فيجوز لمجلس الوزراء عندئذ أن يقرر ترفيعه بعد مدة لا تقل عن سنة .

المادة ٤٨ ـ تدرج الوظائف والدرجات اللازمة فى جدول تشكيلات الوظائف لاتاحة فرص الترفيع أمام الموظفين الذين تفرض أحكام هذا النظام ترفيعهم .

المادة ٤٩(٢) ـ يجوز ترفيع الموظف من درجة الى درجة أعلى منها فى الحالات التى يظهر فيها مقدرة فائقة فى عمله اذا توافرت فيه الشروط التالية :

(أ) أن يكون قد أكمل فى الدرجة مدة لا تقل عن ثلاث سنوات .

(ب) أن يكون قد ورد عنه فى السنتين الأخيرتين تقريران سنويان بدرجة جيد جدا فما فوق .

المادة ٥٠(٣) ـ (أ) لا يجوز أن يرفع للدرجة الأولى من لم يكن حاملا درجة جامعية الا بعد اجتياز امتحان كفاءة تتولى اجراءه اللجنة فى ضوء مقتضيات العمل والواجبات المطلوبة من الوظيفة وأن يكون حاملا شهادة الدراسة الثانوية الأردنية أو ما يعادلها .

(ب) لا يجوز أن يرفع للدرجة الثالثة من لم يكن حاملا شهادة الدراسة الثانوية الأردنية أو ما يعادلها الا بعد اجتياز امتحان كفاءة تتولى اجراءه اللجنة فى ضوء مقتضيات العمل والواجبات المطلوبة من الوظيفة وأن يكون قد ورد عنه تقرير بدرجة جيد جدا فما فوق فى كل من السنتين الأخيرتين .

المادة ٥١ ـ (أ) تحجب الزيادة السنوية عن الموظف لمدة سنة من تاريخ موعد استحقاقها اذا ورد عنه تقدير بدرجة ضعيف .

(ب) يجوز أن تحجب الزيادة السنوية عن الموظف اذا ورد عنه تقدير بدرجة متوسط .

(جـ) يجب أن تحجب الزيادة السنوية عن الموظف اذا ورد عنه تقديران سنويان متتاليان بدرجة متوسط .

المادة ٥٢(٤) ـ تقدر كفايات مستحقى الترفيع بالنظر الى جدارتهم به فى ضوء انتاجهم فى الوظيفة حسب التقارير السنوية الواردة عنهم وفى ضوء مؤهلاتهم العلمية والمؤهلات الأخرى . ثم الى الأقدمية فى الدرجة الحالية فاذا تساوت أقدميتهم فيها نظر الى الأقدمية فى الدرجة السابقة ثم الى الأقدمية فى خدمة الحكومة فان تساووا فى ذلك فضل المتزوج على الأعزب والأكبر سنا على الأصغر منه .

المادة ٥٣ ـ تحدد الأقدمية فى الدرجة وفق الأسس التالية :

(أ) من يستوفى راتبا أعلى ضمن الدرجة الواحدة يعتبر أقدم فيها .

(ب) فى حالة التساوى فى الراتب ضمن الدرجة الواحدة تعتبر الاقدمية فى الدرجة لمن كان أسبق فى تاريخ استيفاء ذلك الراتب . وفى حالة التساوى فى ذلك التاريخ تعتبر الأقدمية فى الدرجة على أساس أسبقية تاريخ التعيين فى تلك الدرجة أو الترفيع لها .

(جـ) فى حالة التساوى فى الراتب والتساوى

---

(١) مستبدلة بالنظام رقم ٩٢ لسنة ١٩٦٦ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ١٩٤٣ فى ١٩٦٦/٨/١٦ ثم عدلت بالنظام رقم ١٣ لسنة ١٩٦٨ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٠٨٩ فى ١٩٦٨/٤/١٦

(٢) مستبدلة بالنظام رقم ٩٢ لسنة ١٩٦٦ المشار اليه

(٣) مستبدلة بالنظام رقم ٦١ لسنة ١٩٦٦ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ١٩٣١ فى ١٩٦٦/٦/١٦

(٤) مصححة بالتصحيح المنشور فى الجريدة الرسمية ـ العدد ١٩٣١ فى ١٩٦٦/٦/١٦

أيضا فى تاريخ التعيين فى الدرجة أو تاريخ الترفيع لها تحدد الأقدمية على أساس التعيين فى الدرجة السابقة أو تاريخ الترفيع لها .

(د) اذا كان التعيين لأول مرة اعتبرت الأقدمية بين المعينين على أساس الراتب الأعلى ثم الأقدمية فى تاريخ التخرج فان تساووا تقدم المتزوج على الأعزب والأكبر سنا على الأصغر منه .

المادة ٥٤ ـ يفتح فى ديوان الموظفين سجل عام لجميع الموظفين ، كما يفتح فى كل وزارة ودائرة سجل لجميع موظفيها تدون فيه جميع المعلومات الرئيسية عنهم ويفتح فيها أيضا ملفان لكل موظف ملف عادى للأوراق العادية وملف سرى للأوراق المكتومة المتعلقة بالموظف تودع فيه الملاحظات المتعلقة بعمله والتقارير السنوية المقدمة عنه ويودع فيه أيضا كل ما تثبت جديته من الشكاوى المقدمة ضده بعد التحقيق فيها وسماع أقواله . ويعين الوزير الموظف أو الموظفين المختصين بالاحتفاظ بالملفات السرية لضمان سريتهما ولا يجوز لخلاف هؤلاء الاطلاع عليها ، وتحفظ فى مكان أمين .

المادة ٥٥ ـ (أ) يجرى اعداد التقارير السنوية السرية عن عمل وسلوك جميع الموظفين من الدرجة الثالثة فما دونها على نسختين أو أكثر ترسل احداهما الى رئيس ديوان الموظفين خلال شهر تشرين أول من كل عام وتحفظ الأخرى فى الدائرة المختصة .

(ب) على وكيل الوزارة أو أى موظف مختص بابداء الرأى فى عمل الموظف أن يتحرى الحقيقة فى تدوين المعلومات الخاصة بذلك الموظف فى تقريره السنوى وكل من يخالف ذلك يكون عرضة للاجراءات التأديبية .

المادة ٥٦ ـ تعد التقارير السرية على النموذج الذى يضعه ديوان الموظفين لهذه الغاية وتدون فيها كفايات الموظفين وسلوكهم ونشاطهم . وتقدر كفاية الموظف بأحد التقديرات التالية : ممتاز ، جيد جدا ، جيد ، متوسط ، ضعيف . ويراعى فى تقييم عمل الموظف ما يلى :

(أ) يقيم انجاز الموظف لواجباته فى ضوء المستويات المنتظرة من شاغل الوظيفة كما ونوعا ، وتقيم أساليب عمله من حيث السرعة والاقتصاد فى النفقات والامانة والنزاهة التى يمارس فى ظلها صلاحياته ويتخذ قراراته .

(ب) يقيم عمل الموظف مرة واحدة فى السنة على الأقل ، فيما عدا الموظفين تحت التجربة ، فتكتب عنهم تقارير التقييم أكثر من مرة فى السنة .

(ج) يقوم بعملية التقييم الرئيس المباشر للموظف .

(د) يعتبر التقرير بعد ذلك وثيقة سرية لا يطلع عليها الا الوزير وأعلى الموظفين فى الدائرة المختصة أو فى ديوان الموظفين .

المادة ٥٧ ـ (أ) يؤلف الوزير فى كل دائرة مختصة لجنة أو أكثر برئاسة وكيل الوزارة أو من يليه فى الدرجة وعضوية اثنين من كبار موظفيها لتدقيق التقارير السنوية ووضع التقدير العام لكفاية الموظف بعد أن يضع الرئيس المباشر ذلك التقرير .

(ب) فى الحالات التى يتعذر فيها تأليف لجنة لعدم وجود موظفين فى الدائرة المختصة ممن تكون درجاتهم أعلى من درجات الموظفين المراد تقدير كفايتهم يكتفى بالتقدير الذى يضعه عضوان ، ان وجدا والا فيكتفى بتقدير وكيل الوزارة .

المادة ٥٨ ـ تضع الدائرة المختصة التقرير السنوى عن الموظف المنتدب أو المعار منها بعد أن تستأنس فى ذلك كتابة برأى الدائرة التى انتدب أو أعير اليها .

المادة ٥٩ ـ ينبه الموظف الذى يرد عنه تقرير بدرجة متوسط الى مظاهر تقصيره وينذر الموظف الذى يرد عنه تقرير بدرجة ضعيف ويطلب من كل منهما تحسين عمله وتلافى تقصيره وترسل نسخة من الانذار الى رئيس ديوان الموظفين .

المادة ٦٠ ـ يحال الموظف الذى يقدم عنه تقريران سنويان سريان بدرجة ضعيف الى المجلس التأديبى المختص الذى له أن يوقع عليه احدى العقوبات التالية :

(أ) توقيف الزيادة السنوية .
(ب) تنزيل الراتب .
(ج) تنزيل الدرجة .
(د) العزل .

المادة ٦١ ـ اذا لم يتخذ المجلس التأديبي قرارا بعزل الموظف بموجب أحكام المادة السابقة وقدم عنه تقرير ثالث بدرجة ضعيف فيجب أن يتخذ بعد ذلك قرارا بعزله .

المادة ٦٢ ـ اذا قدمت بحق موظف شكوى تستوجب احالته الى المحاكمة أو الى المجلس التأديبي فلا ينظر في ترفيعه الا بعد صدور القرار النهائي في قضيته على أن تترك احدى الدرجات التي يمكن ترفيعه اليها شاغرة الى أن يبت في قضيته .فاذا تقرر عدم اتخاذ اجراءات تأديبية بحقه أو برىء من التهمة الجزائية المسندة اليه نظر في ترفيعه واعتبر تاريخ ترفيعه بتاريخ ترفيع الموظفين الذين يتساوون معه في حق الترفيع اذا كان ترفيعهم قد تم قبل صدور القرار بتبرئته .

المادة ٦٣ ـ (أ) يجرى تعيين وترفيع الموظفين الذين يتقاضون رواتبهم من ميزانية الديوان الملكي واتخاذ الاجراءات التأديبية بحقهم ومنحهم الاجازات من قبل رئيس الديوان الملكي بناء على أمر جلالة الملك .

(ب) يجرى تعيين وترفيع القضاة المدنيين والشرعيين واتخاذ الاجراءات التأديبية بحقهم طبقا لاحكام التشريعات الخاصة بهم .

(ج)(١) يجرى تعيين وترفيع موظفي الدرجة الاولى والسفراء والوزراء المفوضين والمحافظين ووكلاء الوزارات بقرار من مجلس الوزراء بناء على تنسيب الوزير المختص على أن يقترن القرار بالارادة الملكية .

المادة ٦٤ ـ ينشر في الجريدة الرسمية كل ما يتعلق بالموظفين من تعيين أو ترفيع أو استقالة أو عزل أو انهاء خدمة لاى سبب كان ، أو اعارة أو وكالة أو احالة على التقاعد ولا يكون لعدم النشر أى تأثير على صحة القرار المتخذ بهذا الشأن .

الفصل الثامن
النقل والوكالة والانتداب والاعارة

المادة ٦٥ ـ تراعى مصلحة الدولة والعمل وحسن الاستفادة من خدمات الموظفين والاقتصاد في النفقات عند اتخاذ القرارات بالنقل أو الوكالة أو الندب أو الاعارة .

النقل

المادة ٦٦(٢) ـ تنظيم أمور نقل الموظفين بصرف النظر عن ماهية الوظائف التي ينقلون اليها وفق الأحكام التالية :

(أ) لا ينقل وكيل الوزارة الا بقرار من مجلس الوزراء ولوظيفة معادلة لها في الدرجة .

(ب) يجوز نقل أى موظف آخر من موظفي الصنف الاول بقرار من الوزير المختص من أى مكان الى أى مكان آخر داخل المملكة أو خارجها ومن أية وظيفة الى أية وظيفة أخرى معادلة لها في الدرجة ضمن الدائرة المختصة الواحدة .

(ج) يجوز نقل أى موظف من موظفي الصنف الثاني بقرار من وكيل الوزارة من أى مكان الى أى مكان آخر داخل المملكة أو خارجها ومن أية وظيفة الى أية وظيفة أخرى معادلة لها في الدرجة ضمن الدائرة المختصة الواحدة .

(د) للوزير أو لوكيل الوزارة حق تفويض صلاحياته المنصوص عليها في البندين ب ، ج من هذه المادة الى مساعدي الوكيل أو مديري الاقسام أو رؤساء الدوائر في المحافظات وذلك في حدود النقل من مكان الى آخر ضمن المركز أو المحافظة أو اللواء .

المادة ٦٧(٣) ـ يجرى نقل الموظف من دائرة مختصة الى أخرى من أية وظيفة الى أية وظيفة أخرى شاغرة معادلة لها في الدرجة على النحو التالي :

(أ) بموافقة الوزيرين المختصين اذا كان من موظفي الدرجة العاشرة لغاية الدرجة الرابعة .

(ب) بموافقة رئيس الوزراء بناء على تنسيب الوزيرين المختصين اذا كان من موظفي الدرجتين الثالثة والثانية .

(ج) بقرار من مجلس الوزراء بناء على تنسيب الوزيرين المختصين اذا كان من موظفي الدرجة

(١) مستبدلة بالنظام رقم ٤٢ لسنة ١٩٧٣ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٤١٨ في ١٩٧٣/٥/٢
(٢) معدلة بالنظام رقم ١٤ لسنة ١٩٦٧ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ١٩٨٩ في ١٩٦٧/٣/١
(٣) مستبدلة بالنظام رقم ٤٢ لسنة ١٩٧٣ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٤١٨ في ١٩٧٣/٥/٢

الأولى ، على أن يقترن القرار بالارادة الملكية ٠

(د) اذا كان النقل المبين فى الفقرات أعلاه مصحوبا بنقل الدرجةفيشترط أخذ موافقة مجلس الوزراء المسبقة على ذلك ٠

المادة ٦٨ ـ يصدر الوزير قرارات النقل بعد الاستئناس برأى وكيل الوزارة ٠

ويصدر وكيل الوزارة قرارات النقل بعد الاستئناس برأى الرئيس المباشر للموظف وفى حالة الاعتراض على النقل أو تقديم شكوىفللوزير أن يفصل فى الموضوع ويكون قراره قطعيا ٠

المادة ٦٩ ـ لا يؤثر نقل الموظف من وظيفة الى أخرى أو من دائرة الى أخرى على أقدميته فى الدرجة أو حقه فى الترفيع ٠

الوكالة

المادة ٧٠ ـ (أ) عند شغور وظيفة من الصنف الأول أو تغيب شاغلها فى بعثة أو أجازة دراسية أو بالاعارة ، فيجوز تعيين وكيل للقيام بأعباء الوظيفة ويجوز أن يكون الموظف الوكيل من الدائرة المختصة نفسها أو من دائرة مختصة أخرى ٠

(ب) يعين الموظف الوكيل بقرار من رئيس الوزراء بناء على تنسيب الوزير المختص ٠

(ج) لا يجوز أن تكون درجة الموظفالوكيل أدنى من درجة الوظيفة المعين لوكالتها بأكثر من درجة واحدة ٠

المادة ٧١ ـ يمارس الموظف الوكيل أعمال الوظيفة التى يشغلها بالوكالة وذلك بالاضافة الى عمله الأصلى ، ولا يجوز أن يكلف بأكثر من وكالة واحدة فى آن واحد معا ٠

المادة ٧٢ ـ (أ) يستوفى الموظف الوكيل ـ بالاضافة الى راتبه الأصلى ـ خمس أدنى مربوط درجة الوظيفة التى عين لوكالتها اذا كانت هذه الوظيفة فى دائرته المختصة وربع أدنى المربوط اذا كانت الوظيفة الشاغرة فى دائرة مختصة أخرى ٠

(ب) لا يعطى الموظف الوكيل راتب الوكالة اذا كانت مدتها تقل عن شهر ٠

المادة ٧٣ ـ لا يجوز أن تتجاوز مدة الوكالة ستة أشهر ولا تمدد أو تجدد الا اذا كان الموظف الأصيل متغيبا فى بعثة أو أجازة دراسية أو بالاعارة وفى هذه الحالات فقط يجوز تمديد الوكالة طوال مدة غياب الموظف الأصيل ٠

المادة ٧٤ ـ ان قيام الموظف الوكيل بأعباء وظيفة أعلى من وظيفته الأصلية لا يكسبه حقا فى التعيين فيها كموظف أصيل ٠

الانتداب

المادة ٧٥ ـ يجوز للوزير بناء على تنسيب وكيل الوزارة أن ينتدب أى موظف من موظفى الصنف الأول للقيام بأعباء أية مهمة أو وظيفة ضمن الدائرة المختصة ، كما يجوز لوكيل الوزارة أن ينتدب أى موظف من موظفى الصنف الثانى للقيام بأعباء أية مهمة أو وظيفة ضمن الدائرة المختصة ، ولأى منهما أن يفوض هذه الصلاحية الى رؤساء الدوائر فى المحافظات والألوية لاتخاذ قرارات الندب ضمن المحافظة أو اللواء الواحد ٠

المادة ٧٦(١) ـ (أ) يجرى انتداب موظفى الدرجتين الأولى والسفراء والوزراء المفوضين والمحافظين ووكلاء الوزارات للعمل فى دائرة أخرى مختصة بقرار من مجلس الوزراء بناء على تنسيب الوزيرين المختصين ٠

(ب) يجرى انتداب موظفى الدرجتين الثانية والثالثة للعمل فى دائرة أخرى مختصة بموافقة رئيس الوزراء بناء علىتنسيب الوزيرين المختصين٠

(ج) يجرى انتداب موظفى الدرجة العاشرة لغاية الدرجة الرابعة للعمل فى دائرة أخرى مختصة بموافقة الوزيرين المختصين ٠

المادة ٧٧ ـ (أ) لا يجوز الانتداب الا للدوائر والمؤسسات الحكومية ٠

(ب) لا يجوز أن تزيد مدة الانتداب على سنة واحدة ٠

(ج)(٢) لا يجوز أن تقل درجة الوظيفةالمنتدب اليها الموظف عن درجة وظيفته الأصلية ٠

المادة ٧٨ ـ اذا استدعى موظف للخدمة العسكرية فيعتبر منتدبا ويستوفى راتبه كاملا طيلة مدة الخدمة العسكرية ٠

---

(١) مستبدلة بالنظام رقم ٤٢ لسنة ١٩٧٣ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٤١٨ فى ١٩٧٣/٥/٢

(٢) معدلة بالنظام رقم ١٤ لسنة ١٩٦٧ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ١٩٨٩ فى ١٩٦٧/٣/١

الاعـــارة

المادة ٧٩(١) ـ (أ) لمجلس الوزراء بنـاء على تنسيب الوزير المختص أن يقرر اعـــارة أى موظف الى أى حكومة أخرى أو منظمة دولية أو أى مؤسسة عامة داخل المملكة أو خارجها بناء عـــلى طلبها وبعد موافقة الموظف ٠

(ب) لا يجوز اعارة أى موظف الى أى شركة أو مؤسسة خاصة داخل المملكة لا تساهم فيهـــا الحكومة ولا تتلقى أية معونات منها ٠

(ج) على مجلس الوزراء أن يعين مدة الاعارة وشروطها وكيفية تأدية عائدات التقـــاعد ضمن الاسس التالية :

١ ـ لا تتجاوز مدة الاعارة الاولى داخـــل المملكة سنتين ويجوز تجديدها لمرة واحدة ولمدة سنة واحدة ، ولا يجوز اعارة الموظف بعد عودته الى عمله الا بعد مرور ثلاث سنوات ٠

٢ ـ لا تتجاوز مدة الاعارة الاولى خـــارج المملكة خمس سنوات ويجوز تجديدها سنة بعد سنة كلما اقتضت المصلحة العامة ذلك ٠

(د)(٢) تعتبر خدمة مقبولة للتقاعد ما لا يزيد على ثلاثة سنوات من المـــدة التى يقضيها الموظف معارا خارج المملكة الاردنية الهاشمية ، أما الخدمة التى يقتضيها الموظف داخـــل المملكة الاردنية الهاشمية فتعتبر خدمة مقبولة للتقاعد ، وفى كلتا الحالتين تحسب مدة الاعارة لغـــايات استحقاق الزيادة السنوية والترفيع ٠

(هـ) لا يتقاضى الموظف المعار أى جزء من راتبه أثناء مدة اعارته ٠

المادة ٨٠ ـ (أ) تكون الدائرة المختصة التى أعير منها الموظف ملزمة باعادته الى وظيفته أو الى وظيفة معادلة لوظيفته الاصلية بالدرجـــة والراتب اللذين يكـــون قد اكتسبهما فى تلك الدائرة عند انتهاء مدة الاعارة ٠

(ب) لا يجوز ملء وظيفة الموظف المعار الا بصورة مؤقتة و بموجب عقد مؤقت أو بالوكالة ولمدة لا تزيد على مدة الاعارة ولا يجوز أن تزيد النفقات على مجموع مخصصات هـــؤلاء الموظفين المعارين فى قانون الميزانية ٠

الفصل التاسع

واجبات الموظف وسلوكه

المادة ٨١ ـ تقوم العلاقة بين الدائرة المختصة والموظف فيها على أساس ان الموظف ملتزم بتقديم خدمات شريفةومخلصة وناجعة واقتصادية للدولة٠ والاستمرار فى العمـل الحكومى هو بحـــد ذاته مكافأة الموظف على خدمته وليس هو حقا مكتسبا بحكم امتلاك الوظيفة أو اشغالها٠ولذلك يجبعلى الموظف :

(أ)(٣) القيام بنفسه بمتطلبات الوظيفة التى يشغلهـــا وتخصيص جميع أوقات الـدوام الرسمى لعمل منتـج ، ويجـــوز تكليف الموظف بالعمل أكثر من ساعات العمل المحددة أو بالعمل أيام العطلات الرسمية اذا اقتضت المصلحة العامة ذلك ٠

(ب) تنفيذ الاوامـــر والتوجيهـــات التى يصدرها اليه رؤساؤه وتأدية واجباته بدقة وأمانة ونشاط وفى أسرع وقت ممكن ٠

(ج) تنمية المعلومـات والخبرات الضرورية لممارسة صلاحياته وأداء واجباته ٠

(د) المشاركة فى رسم السياسة العـامة التى تشرف دائرته المختصة على تنفيذها كلما طلب اليه ذلك ٠

(هـ) التمسك بالرأى الصائب فى تفسير السياسة العامة لدائرته المختصة وتطبيقها وتمثيل مصلحة الحكومة حسب أفضل ما يعرف ٠

(و) تخطيط عمله أو عمل القسم الـــذى يشرف عليه وتنظيمه بحيث يحقق أهداف العمل فى المواعيد المقررة لها ٠

(ز) اختيار المساعدين الذين يملكون القدرة على النمو وتحمل مسؤوليـــات أكبر وتشجيعهم ومساعدتهم على تنمية مواهبهم وكفاياتهم ٠

---

(١) مستبدلة بالنظام رقم ٥٢ لسنة ١٩٧١ ـ الجريدةالرسمية ـ العدد ٢٣٠٣ فى ١٩٧١/٦/١
(٢) مستبدلة بالنظام رقم ١ لسنة ١٩٧٥ ـ الجريدةالرسمية ـ العدد ٢٥٣١ فى ١٩٧٥/١/١
(٣) معدلة بالنظام رقم ١٤ لسنة ١٩٦٧ ـ الجريدةالرسمية ـ العدد ١٩٨٩ فى ١٩٦٧/٣/١

(ح) تقييم عمل الموظفين التابعين له وسلوكهم بأمانة وذلك بقصد تنسيب مكافآتهم وتقديرهم أو اتخاذ الاجراءات التأديبية الحازمة بحقهم عندما لا يرتفع أداؤهم لواجباتهم الى المستوى المطلوب ·

(ط) المحافظة على مصالح الدولة وممتلكاتها وأموالها وعدم التفريط بأى حق من حقوقها ·

(ى) تجنب الوقوع فى أية مخالفة أو خرق للقوانين والانظمة المعمول بها والحيلولة دون أى اهمال فى تطبيقها ·

(ك) التصرف بأدب وكياسة فى صلاته برؤسائه وزملائه ومرؤوسيه وفى معاملاته مع الجمهور والمحافظة فى جميع الاوقات على شرف الوظيفة وحسن سمعتها ·

المادة ٨٢ – يحظر على الموظف :

(أ) أن يترك العمل أو أن يتوقف عنه لأى سبب من الأسباب دون اذن من رئيسه ·

(ب) أن ينقل أية معلومات رسمية لنشرها فى الصحف دون موافقة رئيسه أو أن يفشى أو ينشر أية معلومات رسمية اكتسبها فى أثناء الخدمة وبعد تركه اياها الا باذن خاص من الوزير ·

(ج) أن ينتمى الى أى حزب من الأحزاب السياسية أو أن يتشيع له، أو أن يشترك فى أية مظاهرات أو اضرابات، أو أية اجتماعات حزبية أو سياسية أو دعايات انتخابية أو أن يعقد اجتماعات لانتقاد أعمال الحكومة أو أن يشترك بأية صورة من الصور فى أى نشاط يهدف الى تحقيق تلك الغايات ·

(د) أن يكون محررا لمطبوعة دورية أو أن يشترك بشكل مباشر أو غير مباشر فى ادارتها الا اذا كانت المطبوعة تصدرها دائرة من دوائر الحكومة(١) ·

(هـ) أن يوزع أية مطبوعات سياسية أو أن يوقع عرائض أو رسائل من شأنها النيل من سمعة الحكومة وهيبتها ·

(و) أن يحتفظ لنفسه بأية وثيقة أو مخابرة من الوثائق أو المخابرات الرسمية أو صورة أو نسخة عنها ·

(ز) أن يفضى بأية معلومات أو ايضاحات عن المسائل التى ينبغى أن تظل سرية بطبيعتها أو صدرت بشأن سريتها تعليمات خاصة ·

(ح) أن يمارس بنفسه أية أعمال تجارية أو صناعية أو زراعية مما يؤثر على عمله الرسمى أو يتعارض معه ·

(ط) أن يقوم بنفسه أو يشترك بصفقات أو مضاربات تجارية باسمه أو باسماء أخرى ·

(ى) أن يستغل وظيفته وصلاحياته فيها لمنفعة أو ربح شخصى ·

(ك) أن يقبل هدايا أو اكراميات أو منحا من أصحاب المصالح أو من ينتمى اليهم أو أن يقبل أية مساعدة مالية أو أن يقع تحت منة أى شخص من الاشخاص الذين يملكون شركة أو مؤسسة تجارية مرتبطة بعقود أو معاملات مع دائرته المختصة أو أية دائرة حكومية أخرى للموظف علاقة عمل بها ·

(ل) أن يشترك فى مشترى وبيع الطوابع البريدية أو اللوازم أو المهمات أو العقارات الحكومية أو أملاك الدولة بقصد الربح الشخصى أو المضاربة ·

(م)(٢) أن يقبل أى عمل خارج عن نطاق أعماله الرسمية الا بتصريح من مجلس الوزراء ، على أن لا تنشأ من جراء ذلك العمل الجديد أية عرقلة لاعمال الموظف الرسمية ، واذا حصل على مبلغ ما نتيجة قيامه بعمل اضافى دون موافقة مجلس الوزراء فللمجلس أن يسترد المبلغ لخزانة الدولة مع جواز ملاحقته تأديبيا ، الا أنه يحق لوزير التربية والتعليم السماح لموظفى وزارته باعطاء حصص اضافية بعد أوقات الدوام الرسمى مقابل أجور على أن لا تنشأ من جراء ذلك عرقلة لاعمال الموظف الرسمية وعلى أن تسرى عليه أحكام هذه الفقرة بالنسبة لأى مبلغ يحصل عليه الموظف دون موافقة وزير التربية والتعليم ·

(ن) أن يقبل تعيينه من قبل أية محكمة كحارس قضائى أو محكم دون موافقة الوزير ، على أنه يجوز للموظف أن يتولى أعمال القوامة والوصاية

---

(١) مصححة بالتصحيح المنشور فى الجريدة الرسمية – العدد ١٩٣١ فى ١٩٦٦/٦/١٦

(٢) معدلة بالنظام رقم ٢٨ لسنة ١٩٦٧ – الجريدة الرسمية – العدد ٢٠٠٣ فى ١٩٦٧/٥/١

أو الوكالة عن الغائبين اذا كان المشمول بالقوامة ، والوصاية أو كان الغائب ممن تربطه به صلة قربى أو نسب ٠ وأن يتولى النظارة على الوقف اذا كان مستحقا فيه أو اذا كانت النظارة مشروطة له من الواقف ، أو أن يتولى الحراسة على الاملاك التى يكون شريكا فيها أو له مصلحة فيها أو يملكها ممن تربطه به صلة القربى أو النسب وأن يتقاضى المكافأة المستحقة له عن جميع الاعمال السابقة وفى جميع هذه الحالات يجب اخبار دائرته وحفظ ذلك فى ملف الموظف الشخصى ٠

المادة ٨٣ ـ كل موظف يخالف أى حكم من أحكام هذا الفصل يحال الى المجلس التأديبى لاتخاذ الاجراءات المناسبة بحقه(١) ٠

المادة ٨٤ ـ (أ) على كل موظف أردنى لدى تعيينه لاول مرة وقبل ممارسته أعمال وظيفته أن يقسم اليمين التالية : « أقسم بالله العظيم أن أكون مخلصا للملك وللدستور وأن أحافظ على القوانين والانظمة النافذة وأعمل بها وأن أقوم بجميع واجبات وظيفتى بشرف وأمانة واخلاص دون أى تحيز أو تمييز بين الناس » ٠

(ب) تقسم اليمين أمام الرئيس المباشر للموظف أو أمام رئيس أعلى ٠

(ج) يوقع كل موظف تشمله أحكام هذه المادة على القسم المذكور ، وترسل نسخة منه الى رئيس ديوان الموظفين وتحفظ النسخة الثانية فى ملف الموظف الشخصى فى دائرته المختصة ٠

الفصل العاشر

الاجـــازات

المادة ٨٥ ـ تحسب الاجازة السنوية التى يستحقها الموظف ابتداء من أول كانون الثانى من كل سنة تلى تاريخ التعيين ويستحق الموظف اجازة نسبية عن المدة الواقعة بين تاريخ تعيينه وأول كانون الثانى من السنة التالية ٠

المادة ٨٦ ـ تراعى مقتضيات العمل عند الموافقة على استعمال الاجازة ٠

المادة ٨٧ ـ أنواع الاجازة هى : أجازة عادية ، وأجازة دراسية ، وأجازة مرضية ، وأجازة أمومة ، وأجازة عرضية ، وأجازة حج ٠

الاجازة العادية

المادة ٨٨ ـ يستحق موظف الصنف الاول اجازة عادية مدتها ثلاثون يوما عن كل سنة ويستحق موظف الصنف الثانى أجازة عادية مدتها ٢١ يوما عن كل سنة ٠

المادة ٨٩ ـ يستحق الموظف راتبه كاملا مع العلاوات خلال مدة الاجازة ٠

المادة ٩٠ ـ يستعمل الموظف أجازته السنوية دفعة واحدة ويجوز تجزئة هذه الاجازة اذا سمحت ظروف العمل بذلك ، وتحسب أيام الاعياد والعطل الرسمية ضمن الاجازة اذا وقعت فى خلالها ولا تحسب اذا جاءت قبل الاجازة أو بعدها ٠

المادة ٩١(٢) ـ (أ) لايجوز جمع الاجازات السنوية لاكثر من سنتين ٠

(ب) تحسب المدة التى يستحق الموظف اجازة عنها ابتداء من أول كانون الثانى من كل سنة ٠

(ج) يجوز اعطاء الموظف اجازته السنوية كاملة فى أى وقت من السنة اذا سمحت ظروف العمل بذلك ٠

المادة ٩٢ ـ يستحق الموظف الذى تنتهى خدمته فى الحكومة لاى سبب كان ما عدا العزل أو الاستقالة أو فقد الوظيفة تعويضا يعادل الرواتب والعلاوات عن مدة الاجازة التى كان يستحقها فيما لو بقى على رأس العمل ٠ ويؤدى هذا التعويض دفعة واحدة عند انفكاك الموظف عن العمل ٠ واذا أعيد الى الخدمة قبل انتهاء مدة الاجازة المذكورة فتقتطع من رواتبه المبالغ التى يكون قد استوفاها عن المدة الباقية من الاجازة ٠

المادة ٩٣ ـ تعطى الاجازات للموظفين وفق الاحكام التالية :

(أ) يعطى موظف الصنف الاول الاجازات بموافقة الوزير المختص بناء على تنسيب وكيل الوزارة ٠

---

(١) مصححة بالتصحيح المنشور فى الجريدة الرسمية العدد ١٩٣١ فى ١٩٦٦/٦/١٦

(٢) مستبدلة بالنظام رقم ١٣ لسنة ١٩٦٨ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٠٨٩ فى ١٩٦٨/٤/١٦

(ب) يعطى موظف الصنف الثانى اجازات بموافقة وكيل الوزارة بناء على تنسيب رئيسه المباشر ·

(ج) للوزير أو لوكيل الوزارة حق تفويض صلاحياته المنصوص عليها فى الفقرتين أ ، ب من هذه المادة الى مساعدى الوكيل ورؤساء الاقسام فى المركز أو الى رؤساء دوائرهم فى المحافظات أو الألوية ضمن الحدود الخاصة بمدة الاجازات ·

اجازة الحج

المادة ٩٤ – يعطى الموظف الذى يود أداء فريضة الحج أجازة لا تزيد مدتها على شهر واحد براتب كامل مع العلاوات بالاضافة الى الاجازة العادية التى يستحقها على أن يتم ذلك بموافقة الوزير المختص وأن لا ينتفع الموظف من هذه الاجازة الا مرة واحدة طوال مدة خدمته ·

الاجازة الدراسية

المادة ٩٥(١) – يجوز منح الموظف أجازة أو أجازات دراسية بدون راتب لمدة أو لمدد لا تزيد فى مجموعها على سنة واحدة خلال خدمته بغية تحسين مستواه الثقافى أو العلمى أو المسلكى أو المهنى أو الفنى اذا كان للتحسين علاقة مباشرة بواجبات دائرته · وتمنح تلك الاجازة بقرار من الوزير اذا كانت المدة المطلوبة لا تزيد على أربعة أشهر وبقرار من مجلس الوزراء اذا كانت أكثر من ذلك ولا يتقاضى الموظف المجاز اجازة دراسية علاوات سفر أو أجور انتقال أو أى علاوات أخرى وتعتبر تلك الاجازة جزءا من خدمته الفعلية ·

الاجازة المرضية

المادة ٩٦(٢) – تحسم الاجازة المرضية من الاجازة السنوية العادية اذا كانت لمدة أسبوع أو أقل ما لم تمدد هذه الاجازة وتؤيد بقرار من اللجنة الطبية المختصة سواء أعطيت الاجازة المرضية فى داخل المملكة أم خارجها · ولا تحسم الاجازة المرضية المعطاة للموظف المريض خارج المملكة بموجب المادة (١٠٤) من النظام الأصلى من الاجازة العادية ·

المادة ٩٧ – اذا أعطى الموظف اجازة مرضية بعد أن استنفد أجازاته العادية فلا تحسم هذه الاجازة أو أية اجزاء منها من الاجازة العادية التى يستحقها فى السنة التالية ·

المادة ٩٨ – تعطى الاجازة المرضية لمدة لا تتجاوز أسبوعا واحدا بناء على تقرير طبى من طبيب الحكومة · واذا زادت المدة على أسبوع ولم تتجاوز شهرا واحدا فتعطى الاجازة المرضية بناء على تقرير طبى من اللجنة الطبية المختصة ·

المادة ٩٩ – اذا لم يشف الموظف من مرضه خلال شهر واحد من تاريخ مرضه فتمدد اجازاته المرضية للمدة التى تراها اللجنة الطبية المختصة ضرورية ·

المادة ١٠٠ – على اللجان الطبية أن تحدد فى تقاريرها المدة التى ترى انها كافية لشفاء الموظف من مرضه فاذا قررت اللجنة الطبية اعادة فحص الموظف بعد انقضاء تلك المدة فلا يسمح للموظف بمزاولة أعماله قبل اعادة ذلك الفحص ·

المادة ١٠١ – يتقاضى الموظف المجاز أجازة مرضية راتبه كاملا مع العلاوات عن الشهور الاربعة الاولى ، ونصف راتبه مع نصف العلاوات عن المدة التى يقضيها فى المرض بعد ذلك لغاية أربعة أشهر اخرى ويعتبر بدء مدة الاجازة المرضيه منالتاريخ الذى تحدده اللجنة الطبية المختصة ·

المادة ١٠٢ – (أ) اذا لم يشف الموظف من مرضه بعد انتهاء مدة الثمانية الشهور المذكورة اعلاه فتعاد معاينته من قبل اللجنة الطبية المختصة فاذا وجدت اللجنة لدى معاينتها للموظف مرة ثانية أن مرضه غير قابل للشفاء فتنهى خدماته بقرار من الوزير المختص اذا كان من موظفى الصنف الثانى وبقرار من مجلس الوزراء اذا كان من موظفى الصنف الاول ·

(ب) اذا وجدت اللجنة الطبية لدى معاينتها للموظف مرة ثانية ان مرضه قابل للشفاء ولكنه ليس قادرا على استئناف عمله بعد فيجوز ، بناء عن تنسيب الوزير المختص وموافقة مجلس الوزراء تمديد أجازته المرضية مدة أخرى لا تتجاوز أربعة

---

(١) مستبدلة بالنظام رقم ٦١ لسنة ١٩٦٦ – الجريدةالرسمية – العدد ١٩٣١ فى ١٩٦٦/٦/١٦ ، ثم معدلة بالنظام رقم ٤٢ لسنة ١٩٧٣ – الجريدة الرسمية – العدد٢٤١٨ فى ١٩٧٣/٥/٢

(٢) مستبدلة بالنظام رقم ٩٢ لسنة ١٩٦٦ – الجريدةالرسمية – العدد ١٩٤٣ فى ١٩٦٦/٨/١٦

أشهر بنصف الراتب مع نصف العلاوات بعد الاشهر الثمانية الاولى باستثناء العلاوة العائلية التي يجب أن تدفع كاملة في جميع الاحوال .

(ج) لا يجوز بحال من الاحوال انهاء عمل الموظف لعدم اللياقة الصحية حتى ولو قررت اللجنة الطبية المختصة انه أصبح عاجزا عن القيام بمهام وظيفته وانه لا فائدة ترجى من تمديد اجازته المرضية الا بعد أن يكون قد أعطي اجازة مرضية لا تقل عن أربعة أشهر براتب كامل كحد أدنى ابتداء من التاريخ الذي تحدده اللجنة الطبية المختصة .

المادة ١٠٣ – اذا أصيب الموظف بمرض وهو في مهمة رسمية خارج المملكة أو كان غائبا عنها بصورة رسمية يستحق اجازة مرضية لمدة لا تتجاوز اسبوعا واحدا بناء على تقرير طبي من طبيب واحد وعلى الموظف أن يعلم وزيره برقيا بمرضه بأسرع وقت ممكن وأن يرسل في أول بريد التقرير أو التقارير الطبية التي حصل عليها.

المادة ١٠٤(١) – (أ) اذا زادت مدة مرض الموظف وهو في مهمة رسمية خارج المملكة على اسبوع فعليه أن يحصل على تقرير طبي موقع عليه من طبيبين أو من مدير المستشفى في حالة دخوله المستشفى ومصدق عليه من قنصل أردني (ان وجد) وعلى الموظف أن يعلم وزيره برقيا بمرضه وأن يرسل التقارير الطبية اللازمة بالسرعة الممكنة .

(ب) على الموظف الذي يصاب بمرض وهو في أجازة عادية في احدى الدول العربية ويستحق اجازة مرضية لمدة لا تتجاوز أسبوعا حسبما ورد في المادة (١٠٣) من هذا النظام أن يعود خلال هذا الاسبوع الى المملكة لمراجعة اللجنة الطبية المختصة اذا زادت المدة عن ذلك .

أما اذا دخل المستشفى فتتبع الاجراءات المبينة في الفقرة (أ) من هذه المادة .

المادة ١٠٥ – اذا قررت اللجنة الطبية ان موظفا ما أصيب بمرض أو بعلة أخرى أو بحادث في أثناء قيامه بواجباته دون اهمال منه أو لسبب ناشىء عن طبيعة عمله فيمنح أجازة مرضية براتب كامل مع العلاوات طيلة المدة اللازمة لشفائه على أن لا تتجاوز سنة كاملة فاذا لم يشف خلال السنة فتنهى خدمته بقرار من الوزير المختص اذا كان من موظفي الصنف الثاني وبقرار من مجلس الوزراء بناء عن تنسيب الوزير المختص اذا كان من موظفي الصنف الاول .

المادة ١٠٦ – يقطع راتب الموظف طيلة مدة غيابه عن العمل لمرض ناشىء عن خطئه ويعتبر الموظف مخطئاً اذا ثبت سوء تصرفه أو قيامه بأعمال لا تليق بشرف وظيفته كالسكر والمقامرة وتعاطي المخدرات وما شابه ذلك من سوء السلوك .

اجازة الأمومة

المادة ١٠٧ – تستحق الموظفة الحامل أجازة أمومة أقصاها شهر واحد براتب كامل مع العلاوات بناء على تقرير طبي مصدق من اللجنة الطبية المختصة ، ولا تشكل تلك الاجازة جزءا من الاجازة المرضية . اما اذا تعذر عليها استئناف أعمالها بعد انتهاء اجازة الامومة ، لسبب مرضي فيجوز منحها أجازة مرضية وفقا لاحكام الاجازات المرضية .

الأجازات العرضية

المادة ١٠٨ – يجوز للوزير المختص وفي حالة عدم استحقاق الموظف اجازة عادية أن يمنحه أجازة عرضية لا يزيد مجموعها في السنة على ١٤ يوما مجتمعة أو متفرقة لاسباب طارئة لا يستطيع معها ابلاغ رؤسائه مقدما للسماح له بالغياب .

أحكام عامة في الأجازات

المادة ١٠٩ – (أ) يجب أن تكون طلبات الاجازة بجميع أنواعها والاجوبة عليها خطية .

(ب) تبدأ الاجازة من يوم انفكاك الموظف عن العمل وتنتهي بنهاية اليوم السابق لاستئناف الموظف للعمل .

(ج) يجب أن لا يترك الموظف عمله قبل أن يتسلم اشعارا خطيا بالموافقة على أجازته الا في الحالات الاضطرارية التي يقنع بها الوزير أو وكيل الوزارة .

(د) يبين الموظف في طلب الاجازة تاريخ ابتداء الاجازة وتاريخ انتهائها والمكان الذي يود أن يقضي فيه أجازته وعنوانه في أثناء الاجازة واليوم الذي يرغب أن يعود فيه للعمل .

---

(١) مستبدلة بالنظام رقم ٢ لسنة ١٩٧٠ – الجريدة الرسمية – العدد ٢٢٢٠ في ١٩٧٠/١/١٧

(هـ) تحدد المراجع المختصة مدة كل اجازة توافق عليها .

(و) لا يجوز تقصير الاجازة أو تأجيلها أو الغاؤها أو قطعها بعد الموافقة عليها وابلاغها للموظف الا لاسباب تقتضيها مصلحة العمل .

المادة ١١٠ – كل موظف لا يعود الى عمله بعد انتهاء مدة أجازته مباشرة يحرم من راتبه وعلاواته عن مدة غيابه ابتداء من اليوم التالى الذى انتهت فيه أجازته . واذا زادت مدة الغياب على سبعة أيام بلا عذر مشروع فيعتبر فاقدا وظيفته اعتبارا من تاريخ الغياب بعد انتهاء الاجازة .

المادة ١١١ – لا يستفيد من الاجازة العادية الموظف الذى يستفيد من الاجازة المدرسية الصيفية من موظفي التربية والتعليم أو أية وزارة أخرى . غير انه يجوز لوزير التربية والتعليم تفويض مدير التربية فى محافظته أو لوائه حق منح اجازة عرضية للمعلم أو للمعلمة فى المحافظة أو اللواء لمدة لا تتجاوز ثلاثة أيام فى كل حالة اضطرارية على أن لا يزيد مجموع هذه الاجازة العرضية على ١٤ يوما(١) .

الفصل الحادى عشر

المكافآت والتعويضات

المادة ١١٢(٢) – تعتبر أية مكافأة أو تعويض أو أجر تقرر دفعه أية مؤسسة أو شركة أو هيئة أو مجلس أو سلطة أو لجنة لاى موظف لقاء أية أعمال قام بتأديتها بحكم القانون أو بتكليف من مجلس الوزراء أو بتكليف خاص من المؤسسة أو الشركة أو الهيئة التي يعمل لديها ايرادا للخزينة، ويعطى الموظف ذو العلاقة بقرار من مجلس الوزراء مكافأة لا تزيد على (٣٦٠) دينارا فى السنة مهما كانت الخدمات وعدد الشركات أو المؤسسات أو الهيئات أو المجالس أو السلطات أو اللجان التى يعمل لديها .

المادة ١١٣(٣) – يعطى ورثة الموظف المتوفى تعويضا يعادل راتبه الكامل مع علاوته عن المدة التى تكون قد انقضت من الشهر الذى حصلت فيه الوفاة بالاضافة الى راتبه الكامل مع علاواته عن شهر واحد وراتبه الكامل مع علاواته عن مدة الاجازات السنوية المستحقة له عند الوفاة ، ويعتبر ورثة الموظف فى هذه الحالة ورثته الشرعيين بموجب قانون التقاعد اذا كان متزوجا ، أما اذا كان أعزب أو أرمل وليس له بنون أو بنات أو والدة أو والد فيعتبر ورثته فى هذه الحالة ورثته الشرعيين .

الفصل الثاني عشر

الاجراءات التأديبية

المادة ١١٤ – العقوبات المسلكية التى يجوز توقيعها على الموظفين هى كما يلى :

(أ) الانذار .
(ب) الحسم من الراتب .
(جـ) توقيف الزيادة السنوية .
(د) تنزيل الراتب .
(هـ) تنزيل الدرجة .
(و) العـزل .

المادة ١١٥ – (أ) للوزير بناء على تقرير خطى يقدمه وكيل الوزارة يتضمن وقائع معينة وأسبابا تبرر توقيع العقوبة على أى موظف من موظفى الصنف الأول أن يوقع عقوبة واحدة من العقوبات التالية :

١ – الانذار .
٢ – الحسم من الراتب .
٣ – توقيف الزيادة السنوية لسنة أو أكثر .

(ب) لوكيل الوزارة المختص أن يوقع عقوبة واحدة من العقوبات المذكورة فى الفقرة أ من هذه المادة على أى من موظفى الصنف الثانى بناء على تقرير خطى يقدمه رئيس الموظف المباشر يتضمن وقائع معينة وأسبابا تبرر توقيع العقوبة. ولوكيل الوزارة المختصة أن يفوض صلاحياته هذه الى رؤساء الدوائر فى المحافظات اما اذا نشأت حالات يرى معها الوزير وجوب توقيع عقوبة من العقوبات المذكورة فى الفقرة أ على أى من موظفى الصنف الثانى فله أن يوقع هذه العقوبة .

---

(١) مصححة بالتصحيح المنشور فى الجريدة الرسمية لعدد ١٩٣١ فى ١٩٦٦/٦/١٦
(٢) مستبدلة بالنظام رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٩ – الجريدة الرسمية – العدد ٢١٩٢ فى ١٩٦٩/٩/١
(٣) معدلة بالنظام رقم ٩٢ لسنة ١٩٦٦ – الجريدة الرسمية – العدد ١٩٤٣ فى ١٩٦٦/٨/١٦

المادة ١١٦ – يبلغ الانذار الى الموظف بكتاب يذكر فيه الذنب الذى ارتكبه وطريقة تحسين سلوكه أو أدائه لعمله . وتجوز المعاقبة بالانذار مرة واحدة فقط وبعد ذلك يتحتم توقيع عقوبة أشد منها على أن لا يعتبر مجرد لفت النظر للذنب أو سوء السلوك عقوبة بالانذار .

المادة ١١٧ – لا يجوز أن تزيد عقوبة الحسم من الراتب على سبعة أيام للمرة الواحدة .

المادة ١١٨ – (أ) يؤلف مجلس تأديبى لاتخاذ الاجراءات التأديبية بحق موظفى الصنف الاول من :

وزير العدلية	رئيسا
رئيس ديوان الموظفين	أعضاء
رئيس ديوان المحاسبة	

(ب) يؤلف مجلس تأديبى لاتخاذ الاجراءات التأديبية بحق موظفى الصنف الثانى من قاض من الدرجة الاولى يعينه مجلس الوزراء بناء على تنسيب المجلس القضائى رئيسا ، ومن وكيل ديوان الموظفين ووكيل ديوان المحاسبة أعضاء .

المادة ١١٩ – يؤلف مجلس تأديبى لموظفى الصنفين الاول والثانى التابعين لدائرة الشرعية (من غير القضاة الشرعيين) من مدير الشرعية رئيسا ، ومن عضوين يعينهما قاضى القضاة من موظفى الشرعية من الصنف الاول .

المادة ١٢٠ – يجتمع المجلس التأديبى بطلب من رئيسه .

المادة ١٢١ – لا تكون اجتماعات المجلس التأديبى قانونية ما لم يحضرها جميع الاعضاء وتكون اجراءات المجلس التأديبى سرية ويتخذ المجلس قراراته بالاجماع أو بالاكثرية .

المادة ١٢٢ – اذا لم يتمكن رئيس المجلس التأديبى أو أى عضو من العضوين الآخرين من حضور الاجتماع فيعين المرجع المختص خلفا له مدة غيابه .

المادة ١٢٣ – للمجلس التأديبى من تلقاء نفسه أو بناء على طلب الموظف المحال له أن يأمر باستيفاء التحقيق فى الشكوى المقدمة ضد الموظف وله أن يعهد بذلك الى عضو أو أكثر من أعضائه .

وفى حالة وجود سبب من أسباب التنحى المنصوص عليها فى قانون أصول المحاكمات الجزائية أو قانون أصول المحاكمات الحقوقية بالنسبة الى رئيس المجلس أو أحد عضويه فيجب عليه التنحى عن النظر فى الدعوى التأديبية وللموظف المحال الى المحاكمة حق طلب التنحية ويعين فى هذه الحاله من يحل محله بالنسبة لتلك القضية بقرار من مجلس الوزراء .

(ب) للمجلس التأديبى أن يستدعى الشهود ويدون افاداتهم وله أن يطلب ابراز أية وثائق يراها ضرورية .

المادة ١٢٤ – للموظف الذى يستدعيه المجلس التأديبى أن يطلع فى جميع الاحوال على جميع الاوراق المتعلقة بالتحقيقات فى الشكوى المقدمة ضده الا اذا رأى المجلس التأديبى خلاف ذلك وأن يطلب ضم التقارير السنوية عن كفايته وسلوكه الى ملف الدعوى التأديبية ويجب تلبية ذلك الطلب ، وله أيضا أن يناقش الشهود الذين يدلون بالبيانات ضده وأن يدافع عن نفسه كتابة أو شفويا وأن يوكل محاميا للدفاع عنه .

المادة ١٢٥ – (أ) اذا قدمت شكوى ضد موظف تتعلق بعمله أو بسلوكه فى تأدية وظائفه الرسمية أو لمخالفته أى حكم من أحكام هذا النظام فيجب أن ترفع الشكوى الى الوزير المختص ، وعلى الوزير أن يعلم الموظف خطيا بفحوى الشكوى المقدمة ضده وأن يطلب اليه الاجابة عنها خطيا فى غضون مدة يحددها الوزير حسب ظروف القضية على أن لا تزيد على الاسبوع فاذا قصر الموظف بالاجابة عنها خطيا ضمن المدة المحددة أو اذا أجاب عنها وعجز عن تبرئة نفسه من التهم المنسوبة اليه بصورة يرتاح لها الوزير فيحال الموظف الى المجلس التأديبى بقرار من الوزير مع أوراق القضية .

(ب) يجب أن يتضمن قرار الاحالة بيانا بالتهم المنسوبة الى الموظف ويجب أن يعلم الموظف بهذا القرار وبتاريخ الجلسة المعينة لمحاكمته قبل التاريخ المحدد باسبوع على الاقل .

(ج) يترتب على المجلس التأديبى أن يبت فى الشكوى المحالة عليه خلال شهر من تقديمها الا اذا طرأت ظروف اضطرارية فعلى المجلس أن يقدم تقريرا بذلك الى رئيس الوزراء .

(د) يصدر المجلس التأديبي قـــراره فى الشكوى متضمنا الاسباب التي بنى عليها ويقدم القرار الى الوزير المختص ورئيس ديوان الموظفين والموظف خلال اسبوع من تاريخ صدوره • فاذا كان الموظف من الصنف الاول يرفـــع المجلس التأديبى المختص قراره ان كان من رأيه وجوب توقيع العقوبة الى مجلس الوزراء لتصديقه على أن يقترن قرار العزل أو تنزيل الدرجة بالارادة الملكية أما اذا كان الموظف من موظفى الصنف الثانى فيدون المجلس التأديبى – ان كان من رأيه توقيع العقوبة – قرارا بتوقيع العقوبة التى يراها ملائمة وعلى الوزير المختص تنفيذ هذا القرار •

المادة ١٢٦ – اذا قرر المجلس التأديبى ان الشكوى المقدمة ضد الموظف لا أساس لهـــا من الصحة فيترتب عليه تدوين قرار بذلك ويرسل نسخة من القرار الى الوزير المختص وأخرى الى رئيس ديوان الموظفين وعندئذ يوعز الوزير بابلاغ الموظف ان الشكوى المقدمة ضده لم تثبت صحتها وان الدعوى ضده قد حذفت •

المادة ١٢٧ – اذا رأى المجلس التأديبى فى أثناء سماعه الشكوى المعروضة عليه وجوب اتخاذ اجراءات جزائية ضد الموظف فيجب أن يحيل الامر مع تقرير عن التحقيقات التى أجريت فى هذا الشأن الى المدعى العـام لاتخـــاذ الاجـــراءات القانونية •

المادة ١٢٨ – ان تبرئة الموظف من تهمـــة جزائية لا تحول دون اتخاذ اجراءات تأديبية بحقه عن التهمة نفسها والحكم فيها •

المادة ١٢٩ – تكون عقـوبة تنزيل الراتب بتنزيل راتب الموظف بما يعـــادل زيادة سنوية واحدة أو زيادتين أو ثلاث زيادات فقط •

المادة ١٣٠ – تكون عقوبة تنزيل الدرجـــة بوضع الموظف فى أعلى مربوط الدرجة التى هى دون درجته مباشرة •

المادة ١٣١ – (أ) يعاقب الموظف بتنزيل درجته فى الاحوال التالية :

١ – اذا ثبت انه أساء استعمال وظيفتـــه بقرار من المحكمة •

٢ – اذا قرر المجلس التأديبى المختص أن تلك العقوبة مناسبة للذنب الذى اقترفه الموظف •

(ب) فى حالة تنزيل درجة الموظف لا يجوز النظر فى ترفيعه قبل انقضاء ثلاث سنوات عـــلى الاقل على تاريخ تنزيل الدرجة •

المادة ١٣٢ – يعزل الموظف فى الاحـــوال التالية :

(أ) اذا حكم عليه بالسجن لمدة شهر أو أكثر لارتكابه جرما • وفى هذه الحالة يصدر قرار العزل من المرجع المختص اعتبارا من تاريخ اكتساب الحكم الدرجة القطعية •

(ب) اذا صدر قرار بعزله بموجب أحكام المادة ١٤٣ من هذا النظام •

(ج) اذا ارتكب ذنبا يرى معـــه المجلس التأديبى انه يستحق العزل فيصدر قرار عزله من المرجع المختص اعتبارا من تاريخ صدور قـــرار المجلس التأديبى •

المادة ١٣٣ – للوزير أن يطلب من الجهات المختصة منع الموظف المحال الى المجلس التأديبى من مغادرة المملكة •

المادة ١٣٤ – اذا اسفرت محاكمة موظف عن ادانته بجريمة جزائية فيجب أن ترفع نسخة من قرار الحكم بالاجراءات الجزائية الى كل من رئيس الوزراء والوزير المختص ورئيس ديوان الموظفين •

المادة ١٣٥ – اذا أقيمت دعوى جزائية ضد موظف ما فيجب أن لا تتخـذ بحقه أية اجراءات تأديبية ناشئة عن التهمة الجزائية الموجهة اليه الى أن يصدر الحكم النهائى فى القضية الجزائية فاذا كان قد بدىء باية اجراءات تأديبية فيجب ايقافها الى حين ظهور نتيجة المحاكمة •

المادة ١٣٦ – اذا اتهم أكثر من موظف بينهم واحد أو أكثر من موظفى الصنف الاول بارتكاب جريمة مشتركة تستدعى احالة التهمة الى المجلس التأديبى فتتبع فى هذه الحالات الاجرائية المتبعة بالنسبة لموظفى الصنف الاول •

المادة ١٣٧ – اذا قدمت بحق الموظف شكوى وأحيل بموجبها الى المجلس التأديبى أو الى المدعى العام وتقدم الموظف باستقالته أو انقطع عن عمله مدة تزيد على سبعة أيام دون وجود اسباب مبررة

فعلى المرجع المختص قبول استقالته أو اعتبـــاره فاقدا وظيفته حسب كل حالة ولا يجـــوز اعادة استخدام هذا الموظف فى الحكومة(١) ·

المادة ١٣٨ – للـوزير أن يكف يد الموظف المحال الى المجلس التأديبى أو الى المدعى العام أو الى المحكمة ·

المادة ١٣٩ – للموظف المكفوفة يده عن العمل الحق فى أن يتقاضى نسبة من راتبه مع العلاوات لا تزيد على النصف ، حسبما يقرره الوزير وذلك عن كامل المـــدة المكفوفة يد الموظف فيهـــا عن العمل ·

المادة ١٤٠ – اذا لم تسفر الاجراءات المتخذة بحق الموظف المكفوفة يده عن عزله فيستحق راتبه كاملا مع العلاوات عن المدة التى تكون يده فيها مكفوفة اذا كانت تلك المدة تسعة أشهر أو أقـــل أما اذا زادت مدة كف اليد على تسعة أشهر فيعطى راتبه الكامل مع العلاوات عن التسعة الاشهر الاولى ونصف الراتب مع نصف العلاوات عن المدة الزائدة على التسعة أشهر(٢) ·

المادة ١٤١(٣) – ينقطع راتب الموظف الذى حكم بالعزل ابتداء من التاريخ الذى يصبح فيه الحكم نهائيا ما لم يكن الموظف قد سبق أن كفت يده عن العمل ففى هذه الحالة ينقطع راتبه مع العلاوات من تاريخ كف يده عن العمـــل الا انه لا يطلب الى الموظف المعزول أن يرد أى جزء من الراتب مـع العلاوات مما استوفاه عن المدة الواقعة بين كف يده عن العمل والعزل ·

المادة ١٤٢ – لا يسمح للموظف المكفوفة يده أن يبارح المملكة دون اذن من رئيس الوزراء ، واذا حاول مبارحة البلاد دون الحصول على اذن بذلك فيجوز لرئيس الوزراء أن يصدر أمرا بمنعه من مغادرة البلاد ، على انه يجوز اطلاق سراحه بالكفالة فيما بعد ·

المادة ١٤٣ – (أ)(٤) – اذا قدمت شكوى ضد موظف من موظفى الصنف الاول لعدم كفايته أو عدم لياقته أو سوء سلوكه وكانت الشكوى مما لا يستطاع النظر فيها بناء على تهم معينة فعـــلى الوزير المختص أن يقدم تقريرا بذلك الى مجلس الوزراء فاذا اقتنع المجلس بما جاء بهذا التقرير وبأن المصلحة العامة تقضى بعزل الموظف المذكور أو تنزيل درجته فله أن يصدر قرارا بذلك ·

(ب) اذا قدمت شكوى ضد موظف من موظفى الصنف الثانى لعدم كفايته أو عدم لياقته أو لسوء سلوكه وكانت الشكوى مما لا يستطاع النظر فيها بناء على تهم معينة فعلى الوكيل أن يقدم تقريرا بذلك الى الوزير فاذا اقتنع الوزير بما جاء بهذا التقرير وبأن المصلحة العامة تقضى بعزل الموظف المذكور أو تنزيل درجته فله أن يصـــدر قرارا بذلك ، على أن يصـــدق قرار العزل أو تنزيل الدرجة من رئيس الوزراء ·

(ج)(٥) يعتبر افشاء المعلومات السرية أو المداولات من قبيل سوء السلوك الذى يجوز معه الاستغناء عن خدمة الموظف وفق أحكام هـــذه المادة ·

الفصل الثالث عشر

انتهاء خدمة الموظف

المادة ١٤٤(٦) – تعتبر خدمة الموظف منتهية بعد صدور قرار من مجلس الوزراء بناء على تنسيب الوزير المختص اذا كان من موظفى الدرجة الثالثة فما فوقها وبقرار من الوزير المختص بناء عـــلى تنسيب وكيل الوزارة اذا كان من موظفى الدرجة العاشرة لغاية الدرجة الرابعة وذلك فى احـــدى الحالات التالية :

(أ) قبول الاستقالة ·

(ب) فقد الوظيفة ·

(ج) بلوغ السن المقررة لترك الخـــدمة أو الاحالة على التقاعد على أن تراعى احـكام قانون التقاعد ·

(د) عدم اللياقة الصحية ·

(١) و (٢) مصححة بالتصحيح المنشـــور فى الجريدة الرسمية – العدد ١٩٣١ فى ١٩٦٦/٦/١٦

(٣) مستبدلة بالنظام رقم ٦١ لسنة ١٩٦٦ – الجريدة الرسمية – العدد ١٩٣١ فى ١٩٦٦/٦/١٦

(٤) معدلة بالنظام رقم ٤٢ لسنة ١٩٧٣ – الجريدة الرسمية – العدد ٢٤١٨ فى ١٩٧٣/٥/٢

(٥) مضافة بالنظام رقم ٤٢ لسنة ١٩٧٣ المشار اليه

(٦) معدلة بالنظام رقم ٤٢ لسنة ١٩٧٣ المشار اليه

(هـ) فقد الجنسية بموجب قانون الجنسية .

(و) الحكم بالحبس من محكمة أردنية مختصة لمدة شهر أو أكثر .

(ز) العــزل .

المادة ١٤٥(١) ـ تقبل استقالة الموظف بقرار من الوزير المختص بناء على تنسيب وكيل الوزارة اذا كان من موظفى الدرجة العاشرة لغاية الدرجة الرابعة وبقرار من مجلس الوزراء بناء على تنسيب الوزير المختص اذا كان من موظفى الدرجة الثالثة فما فوقها ويجب أن تكون الاستقالة والموافقــة عليها خطية وان يجاب على طلب الاستقالة خلال ثلاثين يوما من تاريخ ذلك الطلب والا اعتبر الطلب مرفوضا .

المادة ١٤٦ ـ على الموظف الذى قدم استقالته أن يستمر فى أداء واجباته الى أن يتسلم اشعارا خطيا بقبول استقالته .

المادة ١٤٧ ـ يعتبر مستنكفا عن التعيين كل من يتخلف عن الحضور لمقابلة المسؤولين فى الوقت المحدد خلال عشرة أيام من تاريخ تسلمه الاشعار الخطى بذلك أو خلال عشرة أيام من نشر اعــلان فى احدى الصحف المحلية بدعوته لاجل استكمال اجراءات تعيينه .

المادة ١٤٨ ـ يعتبر الموظف فاقدا وظيفتــه (ما لم توجد أسباب مبررة يقنع بهــا مجلس الوزراء أو الوزير المختص) :

(أ) اذا عين أو نقل وبلغ خطيا مبــاشرة مهام وظيفته ولم يقم بذلك خلال عشرة أيام من التاريخ المحدد لمباشرته العمل .

(ب) اذا انقطع عن عمله دون اذن مدة تزيد على سبعة أيام حتى ولو كان الانقطاع عقب انتهاء اجازة قانونية .

المادة ١٤٩ ـ مع مراعاة أحكام المواد الخاصة بكف يد الموظف عن العمل ، يستحق الموظف راتبه مع العلاوات الى اليوم الذى تعتبر فيه خدمته منتهية لاحد الأسباب الوارد فى هذا النظام .

المادة ١٥٠ ـ اذا اقتضت مصلحة العمــل الحكومى الغاء دائرة أو قسم فى دائرة أو انقاص عدد الموظفين فيها ، فيجب أن يتم تسريح الموظفين المعينين مع مراعاة ما يلى :

(أ) يحدد المرجع المختص بالتعيين ـ بالتعاون مع ديوان الموظفين ودائرة الموازنة ـ الوظائف التى ستلغى .

(ب) يصبح جميع الموظفين الذين يشغلون هذه الوظائف والاشخاص المماثلين لهم فى الدرجة والراتب معرضين للتسريح بحكم الغاء الوظائف ويقرر الوزير أسماء المسرحين .

(ج) يكون للموظف المسرح حق الأولوية فى التعيين فى أية دائرة مختصة وفى أية وظيفــة مناسبة لمؤهلاته وخبرته الا اذا عرض عليه العمل فى احدى المؤسسات والسلطات الحكومية الأخرى ورفض قبوله .

(د) يعطى الموظف الذى سرح من الخدمة بسبب الغاء الوظيفة جميع الحقوق والتعويضات المادية المنصوص عليها فى أى قانون أو نظــام معمول به .

الفصل الرابع عشر

الموظفون بعقود والموظفون غير المصنفين والموظفون المؤقتون

تعريفات

المادة ١٥١ ـ تراعى التعريفات الواردة فى أحكام المادة ١٦ من هذا النظام .

التعيين وزيادة الراتب والانتداب والنقل والأجازة والاستقالة وتوقيع العقوبة

المادة ١٥٢ ـ تراعى فى تعيين الموظفين بعقود والموظفين غير المصنفين والموظفين المؤقتين الشروط المنصوص عليها فى الفقرات أ ، ب ، جـ ، د ، هـ من المادة ٢٦ من هذا النظام ، وتطبق عليهم أحكام الفقرتين أ ، ب من المادة ٢٩ وأحكام المواد ٣٦ ، ٣٧ ، ١٥٠ منه .

المادة ١٥٣ ـ يعين الموظفون بعقود بقرار من الوزير بناء على تنسيب وكيل الوزارة أو مدير الدائرة المختص بعــد الاستئناس برأى رئيس

(١) مستبدلة بالنظام رقم ٤٢ لسنة ١٩٧٣ المشار اليه

ديوان الموظفين ، أما اذا زاد راتب الموظف على مائة دينار فتؤخذ موافقة رئيس الوزراء على التعيين بهذا الراتب ٠

المادة ١٥٤ – لا يجوز تعيين غير الأردنيين بعقود اذا تيسر وجود أردنيين تتوافر فيهم المؤهلات اللازمة للعمل المطلوب تأديته ٠

المادة ١٥٥ – مع مراعاة أحكام هذا النظام تطبق على الموظفين بعقود الشروط الواردة فى عقود استخدامهم فى جميع الأمور المتعلقة باستخدامهم وتحديد رواتبهم وعلاواتهم وأجازاتهم ونقلهم واستقالاتهم وانهاء خدماتهم وعزلهم وفرض العقوبات التأديبية عليهم ، كما تطبق عليهم الشروط الخاصة بالمحافظة على أموال الدولة وأسرارها والشروط الأخرى الخاصة بالتقيد بساعات العمل الرسمي والانصياع لنظام الخدمة المدنية وأية قوانين أو أنظمة أو تعليمات أو أوامر أخرى نافذة المفعول فى المملكة قبل ابرام عقودهم أو بعده ، وكذلك الانصياع للأوامر التى يصدرها اليهم رؤساؤهم الرسميون لتأدية واجباتهم بأمانة ونشاط ٠

المادة ١٥٦ – يراعى فى تعيين الموظفين بعقود والموظفين المؤقتين على حساب المشاريع أو الأمانات أو على حساب مخصصات وزارة التربية والتعليم بدل معارين ما يلى :

(أ) أن يجرى التعيين ضمن المخصصات المرصودة ٠

(ب) أن لا يعين الا العدد الضرورى ٠

(جـ) أن تكون المؤهلات والخبرات متناسبة مع نوع العمل الذى سيؤدى ٠

(د) أن تحدد الرواتب بمقتضى مقاييس وأحكام تعيين الموظفين المصنفين المنصوص عليها فى المادة ٣٤ من هذا النظام ، على انه يجوز فى الحالات الضرورية اضافة نسبة تتراوح بين ١٥٪ و ٢٥٪ من الراتب المقرر للمؤهلات اذا كان الموظف المؤقت أو الموظف بعقد يحمل درجة جامعية ، أما اذا كانت مؤهلات الموظف المؤقت أو الموظف بعقد دون مستوى الدرجة الجامعية فيجرى تعيينه حسب ما تستحق مؤهلاته أو بالأجور الرائجة أيهما أقل ٠

(هـ) ان ينهى الاستخدام حينما ينتهى المشروع أو المخصصات التى تصرف منها الرواتب أو الأجور ٠

المادة ١٥٧ – (أ) يجرى تعيين الموظفين غير المصنفين والموظفين المؤقتين وعزلهم ، وزيادة رواتبهم ورفع مراتبهم :

١ – بقرار من الوزير المختص بناء على تنسيب وكيل الوزارة اذا كانت رواتبهم ٥٠ دينارا فى الشهر أو أكثر ، على أن تؤخذ موافقة رئيس الوزراء اذا كان الراتب يزيد على ١٠٠ دينار فى الشهر ويشترط فى قرار العزل أن يستند الى أسباب مبررة يقنع بها الوزير(١).

٢ – بقرار من وكيل الوزارة بناء على تنسيب لجنة مؤلفة من ثلاثة من كبار موظفى الوزارة يعينهم الوزير اذا كانت رواتبهم تقل عن ٥٠ دينارا فى الشهر(٢) ٠

ويشترط فى جميع حالات التعيين أن يستأنس برأى رئيس ديوان الموظفين ٠

(ب) يعاقب (بغير عقوبة العزل) ويجاز الموظفون غير المصنفين والموظفون المؤقتون وتقبل استقالاتهم وينتدبون للعمل ضمن الدائرة المختصة الواحدة بقرار من وكيل الوزارة بناء على تنسيب رؤسائهم المباشرين وللوكيل أن يفوض هذه الصلاحية الى رؤساء دوائرهم فى المحافظات والألوية ٠

(جـ) يجرى انتداب الموظفين غير المصنفين والموظفين المؤقتين لمدة لا تزيد على سنة من أية وزارة الى أية وزارة أخرى بقرار من الوزيرين المختصين بناء على تنسيب وكيلى الوزارتين المختصتين ٠

(د) يجرى نقل الموظفين غير المصنفين والموظفين المؤقتين من أية وظيفة أو عمل الى أية وظيفة أخرى أو عمل آخر فى دائرة أخرى بنفس الراتب بقرار الوزيرين المختصين بناء على تنسيب كل من وكيلى الوزارتين المختصتين ٠

(هـ) يجرى نقل الموظفين غير المصنفين والموظفين المؤقتين ضمن الدائرة الواحدة بقرار

(١) ، (٢) معدلة بالنظام رقم ٢٧ لسنة ١٩٧٩ – الجريدة الرسمية – العدد ٢٨٤٦ فى ١٩٧٩/٣/١٦

من الوزير اذا كان راتب الموظف ٥٠ دينارا فى الشهر أو أكثر وبقرار من وكيل الوزارة اذا كان راتب الموظف أقل من ٥٠ دينارا فى الشهر . وللوزير أو الوكيل أن يفوض هذه الصلاحية الى أكبر موظف يمثل الدائرة فى المركز أو فى المحافظة أو اللواء الذى يعمل فيه بكتاب خطى ترسل نسخة منه الى الوزير ورئيس ديوان الموظفين ورئيس ديوان المحاسبة ومدير الميزانية(١) .

المادة ١٥٨ ـ (أ) يجرى تقرير رواتب الموظفين غير المصنفين وزياداتهم السنوية بموجب جدول يلحق بهذا النظام الذى تتولى وضعه خلال ثلاثة أشهر من تاريخ نفاذ هذا النظام لجنة مؤلفة من رئيس ديوان الموظفين رئيسا ورئيس ديوان المحاسبة ومدير الميزانية ، على أن يصدق مجلس الوزراء قرارات هذه اللجنة .

(ب) اذا لم تكن الوظيفة مدرجة فى الجدول المشار اليه فى المادة اعلاه فيجرى تقرير راتبها وزيادة هذا الراتب بقرار من اللجنة المذكورة فى الفقرة السابقة بعد تصديقها من مجلس الوزراء وتكون قرارات هذه اللجنة ملحقة حكما بالجدول .

(ج) يعين الموظف غير المصنف عند دخوله الخدمة لأول مرة بأدنى الراتب المقرر لوظيفته فى الجدول الملحق بهذا النظام الا اذا كانت له خبرة عملية سابقة بنوع العمل الخاص بهذه الوظيفة فيعطى زيادة على أدنى مربوطها بمعدل ½ ما كان يستحق من زيادة سنوية فيما لو كانت هذه الخبرة السابقة فى الدولة ولا يجوز فى جميع الحالات اعطاؤه راتب يزيد على الراتب المقرر للوظيفة فى الجدول المذكور .

المادة ١٥٩ ـ يتم التعيين فى الوظائف غير المصنفة على النحو التالى :

(أ) يجوز اجراء امتحان تنافسى بين الطالبين قبل التعيين فى الوظيفة الشاغرة .

(ب) يجرى تنسيب تعيين الطالب اللائق للوظيفة الشاغرة على أساس ترتيب نتائج الامتحان أو بأفضلية المرشحين اذا أعفوا من الامتحان . وتبنى الأفضلية على أساس المؤهلات العلمية والخبرة .

اعادة التعيين

المادة ١٦٠ ـ تطبق على الموظفين غير المصنفين والموظفين المؤقتين أحكام المادة ٤٢ من هذا النظام .

العزل وفقد الوظيفة

المادة ١٦١(٢) ـ تطبق على الموظفين غير المصنفين والموظفين المؤقتين والموظفين بعقود أحكام المواد (٤٣ ، ١٣٢ ، ١٤٣) .

واجبات الموظف وسلوكه

المادة ١٦٢ ـ تطبق على الموظفين غير المصنفين والموظفين المؤقتين والموظفين بعقود أحكام المادتين ٨١ و ٨٢ من هذا النظام وكل من يخالف أى حكم من أحكامهما يكون عرضة لتوقيع عقوبة عليه تتناسب مع الذنب الذى ارتكبه .

الأجازات

المادة ١٦٣ ـ تطبق على الموظفين بعقود والموظفين غير المصنفين والموظفين المؤقتين (على أن تراعى بالنسبة للموظفين بعقود الشروط الواردة فى عقود استخدامهم) أحكام المادتين ٨٥ و ٨٦ من هذا النظام .

المادة ١٦٤ ـ (أ) يعطى الموظف بعقد أجازة سنوية حسب شروط عقده .

(ب)(٣) يعطى الموظف غير المصنف والموظف المؤقت أجازة سنوية قدرها (٣٠) يوما فى السنة اذا كان راتبه الأساسى (٥٥) دينارا فى الشهر أو أكثر و (٢١) يوما فى السنة اذا كان راتبه الأساسى من (٣٢ ـ ٥٤) دينارا فى الشهر و (١٥) يوما فى السنة اذا كان الراتب أقل من ذلك .

(ج) يعطى العمال الذين يتقاضون أجورا يومية أجورهم عن أيام الراحة الاسبوعية والعطل الرسمية المقررة .

المادة ١٦٥ ـ تطبق على الموظفين غير المصنفين والموظفين المؤقتين أحكام المواد ٨٩ ـ ٩٢ من هذا النظام .

---

(١) معدلة بالنظام رقم ٢٧ لسنة ١٩٧٩ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٨٤٦ فى ١٩٧٩/٣/١٦
(٢) مستبدلة بالنظام رقم ٤٢ لسنة ١٩٧٣ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٤١٨ فى ١٩٧٣/٥/٢
(٣) مستبدلة بالنظام رقم ٢٧ لسنة ١٩٧٩ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٨٤٦ فى ١٩٧٩/٣/١٦

أجازة الحج

المادة ١٦٦ ـ تطبق على الموظفين غير المصنفين أحكام المادة ٩٤ من هذا النظام ٠

الأجازة الدراسية

المادة ١٦٧ ـ تطبق على الموظفين غير المصنفين والموظفين المؤقتين أحكام المادة ٩٥ من هذا النظام ٠

الأجازة المرضية

المادة ١٦٨ ـ تطبق على الموظفين غير المصنفين والموظفين المؤقتين والموظفين بعقود أحكام المواد ٩٦ ـ ١٠٠ من هذا النظام ٠

المادة ١٦٩ ـ (أ) يعطى الموظف بعقد والموظف المؤقت أجازة مرضية براتب كامل مع العلاوات لمدة أقصاها شهر في السنة وبعد ذلك يعطى أجازة مرضية بدون راتب لمدة أقصاها شهران ٠ فاذا لم يشف الموظف من مرضه في نهاية هذه المدة ينهى عقد استخدامه ولا يعطى الموظف بعقد أو الموظف المؤقت أى تعويض عن انهاء العقد اذا كان موظفا بعقد أو اذا أنهى عمل الموظف المؤقت للسبب نفسه ٠

(ب) يعطى الموظف غير المصنف أجازة مرضية براتب كامل مع العلاوات لمدة أقصاها ثلاثة أشهر قابلة للتمديد لمدة ثلاثة أشهر أخرى بنصف الراتب مع نصف العلاوات٠ وعند انقضاء هذه المدة يقرر الوزير انهاء عمله اذا لم يشف من مرضه ولا يعطى أية رواتب عن المدة التى تزيد على ستة أشهر ما لم تكن اللجنة الطبية المختصة قد قررت فى نهاية الستة الاشهر من المرض أن الموظف قد شفى من مرضه وان بامكانه عودته الى عمله ٠

المرض خارج المملكة

المادة ١٧٠ ـ تطبق على الموظفين بعقود والموظفين غير المصنفين والموظفين المؤقتين أحكام المادتين ١٠٣ ، ١٠٤ من هذا النظام ٠

المرض بسبب الوظيفة

المادة ١٧١ ـ تطبق على الموظفين بعقود والموظفين غير المصنفين والموظفين المؤقتين أحكام المادة ١٠٥ من هذا النظام على أن يجرى انهاء خدمة الموظف بقرار من الوزير المختص فى حالة ورود تقرير من اللجنة الطبية المختصة بعدم قابلية اصابته للشفاء ٠

الغياب لسوء التصرف

المادة ١٧٢ ـ تطبق على الموظفين غير المصنفين والموظفين المؤقتين والموظفين بعقود أحكام المادة ١٠٦ من هذا النظام ٠

اجازة الأمومة

المادة ١٧٣ ـ تطبق على الموظفات غير المصنفات والموظفات المؤقتات أحكام المادة ١٠٧ من هذا النظام ٠

الأجازة العرضية

المادة ١٧٤ ـ يعطى الموظف غير المصنف والموظف المؤقت والموظف بعقد أجازة عرضية لمدة لا تزيد على سبعة أيام فى السنة وذلك فى أحوال استثنائية وفى حالة عدم استحقاقه الأجازة السنوية ٠

أحكام عامة فى الأجازات

المادة ١٧٥ ـ تطبق على الموظفين بعقود والموظفين غير المصنفين والموظفين المؤقتين أحكام المواد ١٠٩ ـ ١١١ من هذا النظام ٠

المكافآت والتعويضات

المادة ١٧٦ ـ تطبق على الموظفين غير المصنفين والموظفين المؤقتين أحكام المادتين ١١٢ و ١١٣ من هذا النظام(١) ٠

توقيع العقوبات

المادة ١٧٧ ـ توقع على الموظفين غير المصنفين والموظفين المؤقتين احدى العقوبات المنصوص عليها فى الفقرات أ ، ب ، د ، و ، من المادة ١١٤ من هذا النظام على أن تراعى فى ذلك المادة ١٥٧ من هذا النظام ٠

المادة ـ ١٧٨ ـ اذا نسبت الى الموظف غير المصنف تهمة تستوجب اتخاذ اجراءات جزائية

(١) مصححة بالتصحيح المنشور فى الجريدة الرسمية العدد ١٩١٥ فى ١٩٦٦/٤/١٦

بحقه فيجوز للوزير بناء على تنسيب وكيل الوزارة أن يكف يده عن العمل الى أن يبت في أمر التهمة المنسوبة اليه ·

المادة ١٧٩ ـ نراعى عند توقيع العقوبات على الموظفين غير المصنفين أحكام المواد ١١٦ ، ١١٧ ١٢٨ ، ١٣٣ ، ١٣٧ ـ ١٤٢ من هذا النظام ·

انتهاء الخدمة

المادة ١٨٠(١) ـ (أ) تطبق على الموظفين غير المصنفين والموظفين المؤقتين أحكام المادة ١٤٤ من هذا النظام ·

(ب) تنتهى خدمة الموظف غير المصنف أو الموظف المؤقت الذى لا تنطبق عليه أحكام قانون التقاعد المدنى اذا بلغ الستين من عمره بقرار من الوزير المختص · واذا لم يصدر القرار بانهاء الخدمة عند بلوغه الستين سنة فتعتبر خدماته منتهية اعتبارا من تاريخ انقضاء مدة شهرين على بلوغه سن الستين ·

استقالة الموظفين

المادة ١٨١ ـ مع مراعاة أحكام المادة ١٥٧ من هذا النظام تطبق على الموظفين غير المصنفين والموظفين المؤقتين أحكام المادتين ١٤٥ و ١٤٦ منه ·

فقد الوظيفة

المادة ١٨٢ ـ تطبق على الموظفين غير المصنفين والموظفين المؤقتين الأحكام المنصوص عليها فى المادة ١٤٨ من هذا النظام على أن يجرى تطبيقها بقرار من الوزير(٢) ·

استيفاء الراتب

المادة ١٨٣ ـ تطبق على الموظفين غير المصنفين والموظفين المؤقتين أحكام المادة ١٤٩ من هذا النظام ·

أحكام مؤقتة

أحكام عامة خاصة بالموظفين بعقود والموظفين غير المصنفين والموظفين المؤقتين

المادة ١٨٤ ـ الموظفون الذين يكونون على رأس عملهم عند نفاذ هذا النظام يستمرون باستيفاء رواتبهم القديمة على أن يجرى نقل الذين يتقرر نقلهم الى الرواتب المبينة فى الجدول الذى ستضعه اللجنة المنصوص عليها فى المادة ١٥٨ من هذا النظام بنفس رواتبهم التى يتقاضونها عند اجراء النقل ·

المادة ١٨٥ ـ اذا وردت كلمة موظف موصوفة بعقد أو بغير المصنف أو بالمؤقت فان حكمها ينحصر بالموظف الموصوف بالنص ولا يسرى على غيره ما لم تدل القرينة على خلاف ذلك ·

المادة ١٨٦ ـ فى حالة وقوع أية مخالفة لأحكام هذا الفصل من النظام فلرئيس ديوان الموظفين أن يطلب الى الوزير المختص توقيف الاجراءات الى أن يصحح الوضع بالاتفاق بينهما وفى حالة الاختلاف يرفع الأمر الى رئيس الوزراء ·

الفصل الخامس عشر

أحكام عامة خاصة بجميع الموظفين

المادة ١٨٧ ـ (أ) يتقاضى الموظف راتبه الأصلى من مخصصات الوظيفة التى يشغلها بصورة فعلية ·

(ب) لا يستحق الموظف أى راتب عن المدة التى تغيب فيها بغير عذر مشروع ·

المادة ١٨٨ ـ (أ) يصدر الوزير المختص براءات التشكيلات وبراءات الزيادة السنوية لجميع موظفى وزارته والدوائر المرتبطة بها وترسل نسخ عنها الى كل من رئاسة الوزراء (فيما يتعلق بموظفى الصنف الأول فقط) ووزارة المالية وديوان الموظفين وديوان المحاسبة ودائرة الموازنة ويجوز للوزير أن يفوض خطيا هذه الصلاحية الى وكيل الوزارة أو أحد مساعديه الذين ينسبهم الوكيل ·

(ب) تصدر براءات التشكيلات للموظفين بحيث تتفق مع نظام تشكيلات وظائف الوزارات والدوائر الحكومية النافذ وقرار المرجع المختص فى جميع الحالات التالية :

١ ـ عند التعيين ·

---

(١) معدلة بالنظام رقم ٤٢ لسنة ١٩٧٣ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٤١٨ فى ١٩٧٣/٥/٢

(٢) مصححة بالتصحيح المنشور فى الجريدة الرسمية العدد ١٩١٤ فى ١٩٦٦/٤/١٦

نحن الحسين الاول ملك المملكة الاردنية الهاشمية

بمقتضى المادة (١٢٠) من الدستور

وبناء على ما قرر مجلس الوزراء بتاريخ ٢٩/٨/١٩٨٢.

نامر بوضع النظام الآتي:

نظام رقم (٤٠) لسنة ١٩٨٢
نظام الخدمة المدنية(١)

صادر بمقتضى المادة (١٢٠) من الدستور

الفصل الاول
تعريفات

المادة ١ ـ يسمى هذا النظام (نظام الخدمة المدنية لسنة ١٩٨٢) ويعمل به اعتباراً من تاريخ ١/١/١٩٨٣.

المادة ٢ ـ يكون للكلمات والعبارات التالية حيثما وردت فى هذا النظام المعانى المخصصة لها ادناه ما لم تدل القرينة على غير ذلك:

الموظف: كل شخص يعين بقرار من المرجع المختص فى وظيفه مدرجة فى نظام تشكيلات الوظائف الصادر بمقتضى قانون الموازنة العامة، او موازنة احدى الدوائر التى تشملها احكام الفقرة (ب) من المادة (٣) من هذا النظام، بما فى ذلك الموظف المعين براتب مقطوع او بعقد على حساب المشاريع او الامانات او التأمين الصحى أو المخصصات المفتوحة ولا يشمل ذلك العامل الذى يتقاضى اجوراً يومية.

الوظيفة: مجموعة من المهام توكلها جهة مختصة الى الموظف بمقتضى قانون او نظام او تعليمات ادارية وما يترتب على تلك المهام من مسؤوليات وصلاحيات.

الراتب: الراتب الاساسى الشهرى الذى يتقاضاه الموظف مقابل اشغاله الوظيفة ولا يشمل العلاوات والمخصصات من اى نوع كانت.

الفئة: مجموعة من الوظائف ذات الدرجات والرواتب والمواصفات والمسؤوليات المحددة لها طبقا لاحكام هذا النظام.

الملاك: مجموع الوظائف ذات الدرجات والرواتب المحددة لها فى الدوائر حسبما هو مبين فى نظام تشكيلات الوزارات والدوائر الحكومية او اى تشريع آخر.

الدائرة: اية وزارة او دائرة حكومية او مجلس او سلطة او مؤسسة او هيئة عامة تابعة للحكومة.

الوزير: الوزير فيما يختص بوزارته والدائرة المرتبطة به، ولغايات هذا النظام تشمل كلمة الوزير:

(أ) رئيس الوزراء فيما يختص بموظفى رئاسة الوزراء.

(ب) رئيس الديوان الملكى فيما يختص بموظفى الديوان الملكى.

(جـ) رئيس مجلس الاعيان (وعند غيابه رئيس مجلس النواب) فيما يختص بموظفى مجلس الامة.

(د) رئيس المجلس الوطنى الاستشارى فيما يختص بموظفى المجلس الوطنى الاستشارى.

(هـ) رئيس اى دائرة يمارس بموجب قوانين او انظمة خاصة صلاحيات الوزير فيما يختص بموظفى تلك الدائرة.

الامين العام: امين عام اى دائرة، ولغايات هذا النظام تشمل عبارة (الامين العام) الامين العام لرئاسة الوزراء ومدير الشرعية وامين عام مجلس الامة وامين عام المجلس الوطنى الاستشارى وامين عام الديوان الملكى او مدير عام اى دائرة اخرى واى موظف يقوم مقام اى منهم قانونياً فى حالة غيابه.

المدير: مدير اى مديرية فى المركز او الميدان وفقاً للهيكل التنظيمى فى الدائرة.

الخدمة المدنية: العمل فى اى دائرة وفق القوانين والانظمة السارية المفعول.

المجلس: مجلس الخدمة المدنية.

الهيئة: هيئة المجلس.

رئيس المجلس: رئيس مجلس الخدمة المدنية.

اللجنة: لجنة شؤون الموظفين المؤلفة بمقتضى احكام هذا النظام.

الترفيع: منح الموظف درجة اعلى من درجته ضمن الفئة الواحدة او راتباً اعلى من راتبه فى الفئة الاعلى من فئته.

الشهادة الجامعية الثالثة: الدرجة العلمية الجامعية (الدكتوراه) التى تتطلب تقديم رسالة فى العلوم او الاداب بعد النجاح فى المنهاج المقرر للدراسات العليا شريطة ان لا تقل مدة الدراسة للحصول على تلك الشهادة عن ثلاث سنوات دراسية بعد الحصول على الشهادة الجامعية الاولى.

الشهادة الجامعية الثانية: الدرجة العلمية الجامعية (الماجستير) التى لا تقل مدة الدراسة للحصول عليها عن سنة بعد الحصول على الشهادة الجامعية الاولى.

الشهادة الجامعية الاولى: الدرجة العلمية الجامعية (البكالوريس او الليسانس او الاجازة) التى لا تقل مدة

(١) الجريدة الرسمية العدد رقم ٣١٠٥ مؤرخ فى ١٦ / ١٠ / ١٩٨٢

الدراسة للحصول عليها عن ثلاث سنوات دراسية بعد الحصول على شهادة الدراسة الثانوية العامة او ما يعادلها، ولا يطبق شرط الحصول على شهادة الدراسة الثانوية العامة على الذين التحقوا بالدراسة للحصول على الشهادة الجامعية الاولى قبل نفاذ هذا النظام.

شهادة الهندسة التطبيقية: الشهادة في الهندسة التي لا تقل مدة الدراسة للحصول عليها في جامعة او معهد عن ثلاث سنوات دراسية منتظمة بعد شهادة الدراسة الثانوية العامة او بما يعادلها ولا يطبق شرط الحصول على شهادة الدراسة الثانوية العامة على الاشخاص الذين التحقوا بالدراسة للحصول على الشهادة قبل تاريخ ١٦/٢/١٩٧٨.

الدراسة النظامية: حضور الطالب ما لا يقل عن ٧٥٪ من الدوام المقرر لكل سنة دراسية جامعية للحصول على الشهادة وفيما عدا ذلك تعتبر الدراسة بالانتساب.

الساعة المعتمدة: وحدة دراسية تدريبية تتكون من ست عشرة ساعة دراسية تدريبية صفية مقرره في منهاج الدورة وتتطلب دراسة خارجية مرافقه تعادل اثنتين وثلاثين ساعة.

المشروع: نشاط محدد رصدت له مخصصات مالية ضمن الموازنة الراسمالية الانمائية في قانون الموازنة العامة او موازنة اى دائرة او بقرار من مجلس الوزراء.

الامانات: المبلغ المودع لدى اى دائرة للانفاق على مشروع او خدمة محددة.

السنة: السنة حسب التقويم الشمسي.

الشهر: جزء من اثنى عشر جزءا من السنة.

اليوم: جزء من ثلاثين جزءا من الشهر.

الفصل الثاني
مبادىء عامة

المادة ٣ ـــ تسرى احكام هذا النظام على:

(أ) موظفى الدوائر المدرجة وظائفهم ورواتبها فى نظام تشكيلات الوظائف الصادر بمقتضى قانون الموازنة العامة، او الذين يتقاضون رواتبهم من مخصصات المشاريع او الامانات او التامين الصحى او المخصصات المفتوحة.

(ب) موظفى الدوائر الاخرى الذين يقرر مجلس الوزراء سريان احكام هذا النظام عليهم.

المادة ٤ ـــ يتولى مجلس الوزراء الاشراف العام على شؤون موظفى الدولة ويحدد الطرق والاساليب الخاصة بادارة تلك الشؤون بما فى ذلك تصنيف الوظائف وله:

(أ) ان يعيد النظر فى سلم الرواتب كلما اقتضت الضرورة ذلك فى ضوء الدراسات الخاصة بكلفة المعيشة والامكانات المالية للدولة.

(ب) ان يحدد بتشريعات خاصة ما يستحق للموظفين من اجور وتعويضات ومكافآت وعلاوات وغير ذلك مما يدفع للموظف.

(جـ) ان يضع ويطور اية مشروعات او خدمات لمصلحة الموظفين كفيلة باشاعة الشعور بالاطمئنان والاستقرار النفسى والمادى لديهم.

(د) ان يحدد ساعات وايام العمل الاسبوعية والعطل الرسمية.

المادة ٥ ـــ على كل دائرة بالتعاون مع المجلس والجهات الاخرى ذات العلاقة:

(أ) ان تحدد اهدافها تحديدا دقيقاً واضحاً، وتعين المهام المنوطة بها لتحقيق تلك الاهداف بسرعة وكفاية وفاعلية وان تعرف الموظفين والمواطنين بهذه الاهداف وتلك المهام بمختلف الاساليب.

(ب) ان تضع نظاماً خاصاً بتنظيمها الادارى، يوضح الوحدات الادارية فيها، على ان يعاد النظر فى هذا النظام فى فترات دورية وفى ضوء تطورات اعمالها وواجباتها.

(جـ) ان تحدد حاجتها السنوية من الوظائف فى ضوء التعليمات التى تصدر لهذه الغاية، تمهيداً لاعداد مشروع نظام تشكيلات الوظائف.

(د) ان تعمل على تطبيق مبدأ تفويض الصلاحيات بما يتناسب مع المسؤوليات ويسمح باتخاذ القرارات فى ادنى وحدة ادارية قادرة على ذلك.

(هـ) ان تطبق الاساليب التنظيمية التى تضمن حسن سير العمل وتجنب الازدواجية والتعقيد والتداخل فى الاجراءات لتقديم الخدمات للمواطنين بسرعة واقتصاد وفاعلية.

(و) ان تختار الموظف الذى تناسب قدراته ومؤهلاته وخبراته متطلبات الوظيفة الشاغرة.

(ز) ان تضع القواعد الخاصة بتقويم اداء الموظفين.

(ح) ان تضع وصفاً محدداً لكل وظيفة من الوظائف الرئيسية، ووصفاً عاماً للوظائف الاخرى، وان تحدد فى هذا الوصف المسؤوليات والصلاحيات المنوطة بالوظيفة والحد الادنى للمؤهلات المطلوب توافرها فى شاغل الوظيفة.

(ط) ان توفر للموظف الوسائل الضرورية لحسن ادائه لواجباته مع ضمان الاقتصاد فى النفقات والحرص على اموال الدولة وممتلكاتها.

(ك) ان تعمل على تدريب الموظفين وتنمية قدراتهم اثناء الخدمة بقصد تحسين مستوى ادائهم لاعمالهم واعدادهم لتحمل مسؤوليات اكبر تحقيقاً لاهداف ومهام الدائرة.

(ل) ان تقوم بتأهيل وتوجيه الموظف تحت التجربة خلال الشهور الثلاثة الاولى من تعيينه، من حيث تعريفه بمهام وظيفته وبجهاز الدائرة ومهامها واطلاعه على تنظيمها الأداري والتشريعات الخاصة بها وبشؤون الخدمة المدنية وتدريبه ما امكن على اساليب العمل المتبعة فى مختلف وحداتها التنظيمية.

المادة ٦ ـ تنشأ فى كل دائرة وحدة ادارية مسؤولة عن شؤون الموظفين فيها على ان يكون من مهامها ما يلي:

(أ) الاحتفاظ بالسجلات والقيود الخاصة بموظفيها واستكمالها وضبطها وتنظيمها بالشكل الذى يفى باحتياجاتها واحتياجات المجلس.

(ب) تنفيذ ومتابعة الاجراءات الخاصة بشؤون الموظفين كالتعيين والترفيع والزيادات فى الرواتب والاجازات والنقل والانتداب والاعارة والاستيداع وغير ذلك مما يختص بشؤون الموظفين.

(جـ) فتح ملفين لكل موظف، احدهما عادى لحفظ المعاملات العادية التى تتعلق به، والآخر سرى لحفظ المعاملات المكتومة.

(د) المساهمة فى اعداد وتنسيق برامج التدريب بالتعاون مع الاجهزة المعنية الاخرى.

(هـ) تزويد المجلس بناء على طلبه باية معلومات او احصاءات تتعلق بشؤون موظفى الدائرة.

(و) اية مهام اخرى تتعلق بالتنمية الادارية ورفع مستوى الاداء فى الدائرة.

الفصل الثالث
مجلس الخدمة المدنية

المادة ٧ ـ يعنى بشؤون الخدمة المدنية جهاز مستقل يسمى (مجلس الخدمة المدنية) يرتبط رئيسه برئيس الوزراء..

المادة ٨ ـ يعين رئيس المجلس بقرار من مجلس الوزراء بناء على تنسيب رئيس الوزراء على ان يقترن القرار بالارادة الملكية السامية.

المادة ٩ ـ يمارس الرئيس صلاحيات الوزير فى ادارة الشؤون المتعلقة بالمجلس، بما فى ذلك شؤون الموظفين، وينوب عنه عند غيابه او شغور منصبه امين عام المجلس.

المادة ١٠ ـ يناط بالمجلس المهام التالية:

(أ) الاشراف على تطبيق نظام الخدمة المدنية واعداد الدراسات اللازمة لتطويره واي تشريعات اخرى مكملة له.

(ب) المشاركة فى وضع انظمة الموظفين وغيرها من التشريعات الادارية فى الدوائر والمؤسسات الحكومية التى لا تسرى على موظفيها احكام نظام الخدمة المدنية، ومتابعة تطبيق وتطوير تلك الانظمة.

(جـ) المشاركة فى وضع مشاريع التشريعات الخاصة بالخدمات الاجتماعية والاسكانية والصحية للموظفين.

(د) اعداد الدراسات الخاصة بتصنيف الوظائف وترتيبها والاجراءات اللازمة لتطبيقها وادارتها وتقديمها للهيئة.

(هـ) دراسة احتياجات الدوائر من الموظفين فى مختلف التخصصات واعداد خطة عامة للقوى العاملة على مستوى القطاع العام بالتعاون والتنسيق مع الاجهزة المعنية الاخرى.

(و) الاشتراك مع دائرة الموازنة العامة فى دراسة حاجة الدوائر من الوظائف المختلفة لاعداد نظام تشكيلات الوظائف لاعتماد المخصصات اللازمة لها فى قانون الموازنة العامة.

(ز) وضع خطة عامة بالطاقات البشرية المدربة المختلفة والمشاركة فى تنفيذها بالتنسيق مع الجهات المعنية.

(ح) المشاركة فى وضع خطة التدريب والبعثات لموظفى القطاع العام داخل المملكة وخارجها.

(ط) توفير وسائل التدريب الضرورية فى المجلس والاشتراك فى متابعة وتقويم اعمال وحدات التدريب فى الدوائر ومعاهد التدريب ومراكزه الاخرى.

(ى) المشاركة فى وضع انظمة التنظيم الادارى فى الدوائر وتطويرها.

(ك) التعاون مع الدوائر فى دراسة اساليب واجراءات العمل المتبعة فيها للمساهمة فى تطويرها وتبسيطها.

(ل) اعداد احصاءات حديثة ودقيقة ووافية عن جميع موظفى الدولة واى احصاءات اخرى تتطلبها مهام المجلس.

(م) توثيق المراجع والتشريعات والابحاث الخاصة بالادارة سواء اكانت محلية ام اجنبية.

(ن) المشاركة مع الدوائر فى تنظيم الاستفادة من المستشارين الاداريين.

(س) القيام بمهام الرقابة الادارية لضمان تطبيق الدوائر لنظام الخدمة المدنية والتشريعات الاخرى الخاصة بالتدريب والتصنيف والتنظيم وغيرها وفقاً لتعليمات يصدرها مجلس الوزراء.

(ع) القيام بالابحاث والدراسات المتعلقة بمهام المجلس والهيئة.

(ف) اعداد دليل للموظف يوضح حقوق وواجبات الموظف التي يتضمنها نظام الخدمة المدنية وغيره من التشريعات التي يجدر بالموظف ان يكون ملماً بها.

(ص) تقديم تقرير سنوي عن نشاطات المجلس الى مجلس الوزراء.

(ق) القيام باية مهام تتعلق بالخدمة المدنية يرى رئيس الوزراء تكليف المجلس بها.

المادة ١١ ــ تشكل في المجلس هيئة تسمى (هيئة مجلس الخدمة المدنية) مؤلفة من عشرة اعضاء بمن فيهم الرئيس على النحو التالي:

١ ــ رئيس المجلس — رئيساً

أعضاء:

٢ ــ امين عام المجلس
٣ ــ امين عام وزارة التربية والتعليم
٤ ــ امين عام المجلس القومي للتخطيط
٥ ــ امين عام وزارة العمل
٦ ــ مدير دائرة الموازنة العامة.
٧ ــ مدير معهد الادارة العامة
٨ ــ ممثل عن التعليم العالي
٩ ــ اثنان من ذوي الخبرة والكفاءة العلمية في الادارة.

المادة ١٢ ــ يعين رئيس الوزراء بتنسيب من رئيس المجلس اعضاء الهيئة المذكورين في البندين (٨) و(٩) لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد، ولرئيس الوزراء اعفاء اي منهم واستبداله بغيره بتنسيب من رئيس المجلس.

المادة ١٣ ــ تنتخب الهيئة سنوياً من بين اعضائها نائباً للرئيس ليقوم بمهام رئيس الهيئة عند غيابه.

المادة ١٤ ــ تجتمع الهيئة مرة على الاقل في الشهر، ويكون الاجتماع قانونياً اذا حضره سبعة اعضاء بمن فيهم الرئيس او نائبه وتصدر قراراتها بالاجماع او باغلبية الحضور، وفي حالة تساوي الاصوات يرجح الجانب الذي فيه رئيس الجلسة.

المادة ١٥ ــ يمنح رئيس الهيئة وكل عضو من اعضائها مكافاة مناسبة بدل حضور الجلسات بقرار من مجلس الوزراء.

المادة ١٦ ــ يعين رئيس المجلس امين سر متفرغ من بين موظفي المجلس يتولى تدوين محاضر الجلسات وترقيمها وحفظها والقيام بالمهام التي تكلفه بها الهيئة.

المادة ١٧ ــ تكون مهمة الهيئة اقتراح اسس السياسة العامة للتنمية الادارية لتحقيق اهداف الدولة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية بكفاية وفاعلية، وتحقيقاً لهذه المهمة يناط بها:

(أ) تقديم التوصيات اللازمة فيما يتعلق بالسياسات الخاصة التالية:

١ ــ اجتذاب الاشخاص المؤهلين للخدمة في الوظائف العامة وحفزهم على الاستمرار في الخدمة وزيادة ولائهم للعمل وذلك بتوفير مستوى مناسب من الخدمات الاجتماعية والصحية والاسكانية وغيرها من المنافع والحوافز التي يمكن تحقيقها للموظف اثناء الخدمة وبعد انتهائها.

٢ ــ الرواتب والاجور والعلاوات والمكافآت والتعويضات بما يتناسب ومسؤوليات وصلاحيات الوظيفة والمؤهلات والخبرات التي ينبغي توافرها في شاغلها.

٣ ــ تنظيم وتخطيط القوى العاملة واعدادها وتدريبها داخل المملكة وخارجها بما يضمن تلبية الاحتياجات الأساسية للقطاعين العام والخاص من القوى البشرية المدربة.

٤ ــ التنظيم الاداري بما في ذلك وضع اسس انظمة التنظيمات الادارية للدوائر وتوحيد مصطلحاتها وتبسيط اجراءات العمل فيها، بما يضمن تحقيق اهداف الدولة المتجددة في التنمية.

٥ ــ تنسيق جهود التنمية الادارية على المستوى المحلي والعربي والدولي.

٦ ــ الابحاث والدراسات في مختلف المجالات الادارية.

(ب) العمل على وضع تصنيف حديث للوظائف في الدوائر.

(جـ) تقرير حاجات الدوائر الى الاستشارات الادارية.

(د) اقرار الخطط العامة للاعداد والتدريب والخطوط العريضه لمستوى وانواع برامج التدريب

(هـ) وضع مشروع نظام المكافآت والاجور المتعلقة بالابحاث والدراسات والتدريب الاداري واية انواع اخرى من نشاطات التنمية الادارية.

(و) العمل على تطوير نظام الخدمة المدنية واية تشريعات اخرى تتعلق بالموظفين ووضع التوصيات اللازمة بشأنها .

(ز) بحث اية امور اخرى تتعلق بالتنمية الادارية .

الفصل الرابع
اصناف الموظفين والوظائف

المادة ١٨ ــ يقسم الموظفون الذين تشملهم احكام هذا النظام الى :

(أ) موظفين مصنفين وهم الذين يعينون فى وظائف دائمة مصنفة فى الوظائف العليا والخاصة وفى الفئات الاولى والثانية والثالثة المدرجة فى سلم الرواتب .

(ب) موظفين غير مصنفين وهم الذين يعينون فى وظائف دائمة بالرواتب المحددة لها فى هذا النظام او نظام تشكيلات الوظائف الصادر بمقتضى قانون الموازنة العامة او تشريعات الدوائر الاخرى التى يقرر مجلس الوزراء سريان احكام هذا النظام على موظفيها .

(جـ) موظفين بعقود ، وهم الذين يعينون لمدة محدودة بموجب عقود تبرم بينهم وبين الوزير ، فى وظائف مدرجة فى نظام تشكيلات الوظائف .

(د) موظفين مؤقتين ، وهم الذين يعينون فى وظائف مؤقتة على حساب المشاريع او الامانات او المخصصات المفتوحة او على حساب رواتب الموظفين المنفكين عن العمل بسبب الاعارة او الاجازة الدراسية او الاحالة على الاستيداع ولا يشمل ذلك العامل الذى يتقاضى اجوراً يومية .

المادة ١٩ ــ تقسم الوظائف الى الوظائف العليا والخاصة والى الفئات الاربع التالية :

(أ) الفئة الاولى : وتكون مسؤوليات وظائفها اقتراح السياسات العامة واعداد الخطط الخاصة بالبرامج والمشاريع والخدمات ومتابعتها وتقويمها والاشراف على تنفيذها وتشمل هذه الفئة الوظائف الادارية القيادية والتخصصية العالية ، ولا يعين فى هذه الفئة الا من كان يحمل الشهادة الجامعية الاولى كحد ادنى .

(ب) الفئة الثانية وتكون مسؤوليات وظائفها الاشراف على القيام باعمال تخصصية فى المهن الطبية والهندسية والاقتصادية والزراعية والعلوم الطبيعية والادارية والقانونية والتربوية والمحاسبية والمالية وما ماثلها والاشراف على هذه الاعمال ، ولا يعين فى هذه الفئة الا من كان يحمل كحد ادنى الشهادة التى مدة الدراسة للحصول عليها لا تقل عن سنتين بعد شهادة الدراسة الثانوية العامة او ما يعادلها .

(جـ) الفئة الثالثة وتكون مسؤوليات وظائف هذه الفئة الاشراف على و / أ والقيام باعمال تعليمية او كتابية او محاسبية او فنية او حرفية او مهنية مساعدة اوما ماثلها ، ولا يعين فى هذه الفئة الا من كان يحمل كحد ادنى شهادة فحص الدراسة الثانوية الاردنية او شهادة الدراسة الثانوية العامة او ما يعادلها .

(د) الفئة الرابعة وتكون مسؤوليات وظائف هذه الفئة تأدية خدمات مساعدة او القيام باعمال مهنية او فنية .

المادة ٢٠ ــ (أ) يعين رئيس الديوان الملكى ووزير البلاط وكبير الامناء والطبيب الخاص ومن فى مرتبتهم ، وتحدد رواتبهم وتصدر القرارات المتعلقة بشؤونهم باوامر ملكية سامية .

(ب) يجرى تعيين وترفيع الموظفين الذين يتقاضون رواتبهم من ميزانية الديوان الملكى من قبل رئيس الديوان الملكى بناء على امر جلالة الملك .

المادة ٢١ ــ (أ) يجرى تعيين وترفيع شاغلى الوظائف العليا والخاصة بقرار من مجلس الوزراء بناء على تنسيب الوزير المختص على ان يقترن بالارادة الملكية ، وتصدر القرارات المتعلقة بنقلهم من دائرة الى اخرى او بانتدابهم للعمل فى دائرة اخرى عن مجلس الوزراء بناء على تنسيب الوزير على ان يقترن قرار النقل بالارادة الملكية .

(ب) يشترط فى المرشح لاشغال اية وظيفة من الوظائف العليا والخاصة ان يكون اردنياً غير محكوم عليه بجناية او جنحة مخلة بالشرف (باستثناء الجرائم السياسية) .

(جـ) يعفى المرشح للتعيين فى احدى الوظائف العليا او الخاصة من الفحص الطبى

(د) تحدد القوانين او الانظمة الخاصة بالدوائر المستقلة التى يعمل فيها شاغلو الوظائف العليا والخاصة صلاحياتهم ومسؤولياتهم وتطبق عليهم احكام تلك القوانين او الانظمة فى كل مالم ينص عليه هذا النظام .

(هـ) ١ ــ تتخذ اجراءات احالة اى من شاغلى الوظائف العليا والخاصة للتأديب من قبل مجلس الوزراء ويحاكم الموظف فى هذه الحالة امام مجلس تاديبى يشكله مجلس الوزراء برئاسة احد رؤساء او مدراء الدوائر المستقلة وعضوية اثنين من شاغلى الوظائف العليا او الخاصة . ولمجلس الوزراء كف يد الموظف المحال الى المجلس التاديبى عن العمل واعطائه نسبة من الراتب وفقاً لاحكام هذا النظام بناء على تنسيب الوزير المختص .

٢ ـ يتبع المجلس التأديبي الذى يتم تشكيله بمقتضى احكام هذه المادة الاجراءات المنصوص عليها فى هذا النظام وذلك الى المدى الذى يراه ممكناً ، وله ايقاع اى من العقوبات الواردة فى المادة (١٠٨) من هذا النظام على الموظف المحال اليه .

٣ ـ يرفع المجلس التأديبي قراره الى مجلس الوزراء للتصديق عليه على ان يقترن قرار العزل او الاستغناء بالارادة الملكية .

٤ ـ لمجلس الوزراء تشكيل اى لجنة يراها مناسبة للتحقيق مع اى من شاغلى الوظائف العليا او الخاصة قبل احالته الى المجلس التاديبي وله تعيين رئيس واعضاء تلك اللجنة ممن يختارهم من شاغلى الوظائف العليا او الخاصة فى الحكومة او المؤسسات الرسمية العامة .

المادة ٢٢ ـ تحدد الرواتب الشهرية للوظائف العليا على الوجه التالى :

(أ) ٥٠٠ دينار
١ ـ قاضى القضاء .
٢ ـ رئيس محكمة التميز.

(ب) ٣١٠ ـ ٣٦٠ ديناراً بزيادة سنوية مقدارها (١٠) دنانير
١ ـ رئيس ديوان المحاسبة .
٢ ـ رئيس المجلس القومى للتخطيط .
٣ ـ رئيس مجلس الخدمة المدنية .
٤ ـ رئيس سلطة وادى الاردن .
٥ ـ نائب رئيس سلطة المصادر الطبيعية .

(جـ) ٢٨٠ ـ ٣٣٠ ديناراً بزيادة سنوية مقدارها (١٠) دنانير.
١ ـ عضو محكمة التميز.
٢ ـ رئيس النيابات العامة .
٣ ـ امين عام رئاسة الوزراء .
٤ ـ رئيس محكمة الاستئناف .
٥ ـ المستشار الحقوقى لرئاسة الوزراء .
٦ ـ رئيس ديوان التشريع .

(د) ١٨٠ ـ ٢٤٠ دينارا بزيادة سنوية مقدارها (١٠) دنانير.
١ ـ امين عام الوزارة .
٢ ـ المحافظ فى وزارة الداخلية .

(هـ) اما رواتب الوظائف الخاصة فتحدد فى جدول تشكيلات الوظائف بحيث لا يزيد راتب اى منها عن ٢٤٠ ديناراً ولمجلس الوزراء منح زيادة سنوية مقدارها عشرة دنانير لمدة اقصاها خمس سنوات اذا بلغ راتب شاغل الوظيفة الحد الاعلى المقرر لوظيفته .

(و) لمجلس الوزراء منح زيادة سنوية لمدة اقصاها ثلاث سنوات لاى من شاغلى الوظائف المنصوص عليها فى الفقرة (ب) من هذه المادة وزيادة سنوية لمدة اقصاها خمس سنوات لاى من شاغلى الوظائف المنصوص عليها فى الفقرتين (ج ، د) منها اذا بلغ راتب شاغل الوظيفة الحد ألاعلى المقرر لوظيفته .

المادة ٢٣ ـ (أ) تحدد الدرجات والرواتب الاساسية لوظائف الفئات الاولى والثانية والثالثة حسب سلم الرواتب التالى :

الفئة	الدرجة	ادنى مربوط	اعلى مربوط	الزيادة السنوية
الاولى	الاولى	١٧٠	٢٠٠	٥
	الثانية	١٣٥	١٦٥	٥
الثانية	الاولى	١٦٠	١٨٨	٤
	الثانية	١٣٢	١٥٦	٤
	الثالثة	١٠٧	١٢٨	٣
	الرابعة	٨٦	١٠٤	٣
	الخامسة	٧٦	٨٤	٢
	السادسة	٦٤	٧٤	٢
الثالثة	الاولى	١٠٧	١٢٨	٣
	الثانية	٨٦	١٠٤	٣
	الثالثة	٨٠	٨٤	٢
	الرابعة	٦٨	٧٨	٢
	الخامسة	٥٦	٦٦	٢
	السادسة	٤٦	٥٤	٢
	السابعة	٤٠	٤٤	٢

(ب) يشترط فيمن يشغل الوظيفة من الفئة الرابعة ان يمارس عمل هذه الوظيفة فعلاً وفي حالة تغيير وظيفته يعدل راتبه في ضوء طبيعة وظيفته الجديدة وتحدد رواتب الوظائف على النحو التالي :

الوظيفة	الراتب بالدينار: الحد الادنى	الراتب بالدينار: الحد الاعلى	الزيادة السنوية بالدينار
١ ـــ ميكانيكي، كهربائي/درجة اولى	٨٠	١٥٥	٣
٢ ـــ سائق سيارة صالون	٤٦	٩٦	٢
٣ ـــ سائق سيارة شاحنة ذات محورين وسائق باص صغير	٦٠	١١٠	٢
٤ ـــ سائق السيارات الكبيرة والباصات	٧٤	١٤٩	٣
٥ ـــ أ ـــ سائق مركبة اشغال كبيرة	٧٤	١٤٩	٣
ب ـــ سائق مركبة اشغال صغيرة	٦٠	١١٠	٢
٦ ـــ مراقب، حاسب كميات، محلل مواد رئيس ورشة اشغال، مساح، رسام، خطاط	٥٠	١٠٠	٢
٧ ـــ أ ـــ مهني (لحام اكسجين، كهرباء) خراط	٦٨	١٤٣	٣
ب ـــ مهني (كهرباء، ادوات صحية، تدفئة وتكييف، ميكانيكي)	٦٠	١١٠	٢
٨ ـــ طاهي			
أ ـــ درجة اولى	٦٨	١٤٣	٣
ب ـــ درجة ثانية	٥٠	١٠٠	٢
٩ ـــ سفرجي	٤٠	٩٠	٢
١٠ ـــ فني (مختبر، صيانة الات دقيقة، اسنان، تمديدات كهربائية، تمديدات مياه، ممرض)	٤٦	٩٦	٢
١١ ـــ حرفي (نجار، حداد، دهان، مواسرجي)	٤٥	٩٥	٢
١٢ ـــ كاتب، ناسخ، طابع، سكرتير	٤٠	٩٠	٢
١٣ ـــ مأمور مقسم، سائق دراجة، آذن، حارس منظف، خادم، جنائني، حمال	٣٨	٨٨	٢

١٤ ـــ اما رواتب الوظائف وزياداتها السنوية غير المنصوص عليها في البنود من ١ ـــ ١٣ فتحدد بموجب نظام تشكيلات الوظائف.

المادة ٢٤ ـــ (أ) لا يجوز ان يعين اصحاب المؤهلات المبينة ادناه في الوظائف العامة بدرجات ورواتب تزيد على ما يلي :

١ ـــ حامل شهادة الدراسة الثانوية العامة او حامل شهادة فحص الدراسة الثانوية الاردنية او ما يعادلها راتب السنة الاولى من الدرجة السابعة من الفئة الثالثة .

٢ ـــ خريج المعاهد والكليات التي مدة الدراسة فيها سنة دراسية واحدة بعد شهادة الدراسة الثانوية العامة او ما يعادلها راتب السنة الثانية من الدرجة السابعة من الفئة الثالثة .

٣ ـــ خريج المعاهد والكليات التي مدة الدراسة فيها سنتان دراسيتان بعد شهادة الدراسة الثانوية العامة او ما يعادلها راتب السنة الاولى من الدرجة السادسة من الفئة الثالثة .

٤ ـــ خريج المعاهد والكليات التي مدة الدراسة فيها ثلاث سنوات بعد شهادة الدراسة الثانوية العامة او ما يعادلها راتب السنة الاولى من الدرجة الخامسة من الفئة الثالثة .

٥ ـــ حامل الشهادة الجامعية الاولى عن طريق الدراسة بالانتساب راتب السنة الاولى من الدرجة

السادسة من الفئة الثانية .

٦ ــ حامل الشهادة الجامعية الاولى عن طريق الدراسة النظامية راتب السنة الرابعة من الدرجة السادسة من الفئة الثانية .

٧ ــ حامل الشهادة الجامعية الثانية عن طريق الدراسة بالانتساب في الاداب او العلوم راتب السنة السادسة من الدرجة السادسة من الفئة الثانية .

٨ ــ حامل الشهادة الجامعية الثانية عن طريق الدراسة النظامية في الاداب او العلوم راتب السنة الاولى من الدرجة الخامسة من الفئة الثانية .

٩ ــ حامل الشهادة الجامعية الثالثة (الدكتوراه) في الاداب او العلوم بعد الشهادة الجامعية الاولى راتب السنة الثالثة من الدرجة الرابعة من الفئة الثانية .

١٠ ــ حامل شهادة الهندسة التطبيقية راتب السنة الرابعة من الدرجة السادسة من الفئة الثانية .

١١ ــ حامل الشهادة الجامعية الاولى في الصيدلة ، او الهندسة غير الزراعية ، او الطب البيطري ، او طب الاسنان ، راتب السنة الاولى من الدرجة الرابعة من الفئة الثانية .

١٢ ــ حامل شهادة الدبلوم التي مدة الدراسة فيها لا تقل عن سنة دراسية بعد المؤهلات المذكورة في البند (١١) من هذه الفقرة راتب السنة الثانية من الدرجة الرابعة من الفئة الثانية .

١٣ ــ حامل الشهادة الجامعية الثانية في الصيدلة ، او الهندسة غير الزراعية ، او الطب البيطري ، او طب الاسنان والتي مدة الدراسة فيها لا تقل عن سنة دراسية بعد حصول حاملها على الشهادة الجامعية الاولى المذكورة في البند (١١) من هذه الفقرة في موضوع التخصص نفسه راتب السنة الثالثة من الدرجة الرابعة من الفئة الثانية .

١٤ ــ حامل شهادة الدكتوراه في الصيدلة ، او الهندسة غير الزراعية ، او الطب البيطري او طب الاسنان بعد الشهادة الجامعية الاولى راتب السنة الخامسة من الدرجة الرابعة من الفئة الثانية .

١٥ ــ حامل الشهادة الجامعية الاولى في الطب البشري اذا كان حاصلاً على اجازة بممارسة المهنة من وزارة الصحة راتب السنة الثالثة من الدرجة الرابعة من الفئة الثانية .

١٦ ــ حامل شهادة دبلوم تخصص في الطب البشري اذا كانت الدراسة فيها لا تقل عن سنتين دراسيتين راتب السنة الرابعة من الدرجة الثالثة من الفئة الثانية .

١٧ ــ حامل شهادة المجلس الطبي الاردني او الزمالة او العضوية في الكليات البريطانية او شهادة المجلس الاميركي او ما يعادلها بعد الشهادة الجامعية الاولى في الطب البشري راتب السنة الاولى من الدرجة الثانية من الفئة الثانية .

(ب) اذا كانت هناك نقابة لأي من اصحاب المؤهلات المنصوص عليها في الفقرة (أ) من هذه المادة فيشترط لتعيين حامل ذلك المؤهل في الخدمة ان يكون مسجلاً في نقابته اذا كان قانونها يقضي بذلك .

(جـ) اذا كان المرشح للتعيين يحمل الشهادة الجامعية الاولى المنصوص عليها في البندين (٥) أو (٦) من الفقرة (أ) من هذه المادة ويحمل شهادة الدبلوم التي مدة الدراسة فيها لا تقل عن سنة دراسية بعد الشهادة الجامعية ، الاولى ، فيجوز ان يعطى زيادتين سنويتين بالاضافة الى ما يستحق اذا كان الدبلوم عن طريق الدراسة النظامية ، وزيادة سنوية واحدة اذا كان الدبلوم عن طريق الدراسة بالانتساب .

المادة ٢٥ ــ بالرغم مما ورد في المادة (٢٤) من هذا النظام ، يجوز تعيين الضابط الذي ترك الخدمة العسكرية في الخدمة المدنية اذا كان حاصلاً على احدى الشهادات التالية :

(أ) شهادة كلية القيادة والاركان .

(ب) شهادة الكلية العسكرية .

(جـ) شهادة كلية الشرطة .

(د) شهادة فحص الدراسة الثانوية الاردنية على الاقل او ما يعادلها .

المادة ٢٦ ــ (أ) يجري تعيين الضابط اذا كان برتبة لواء في السنة الاولى من الدرجة الاولى في الفئة الاولى .

(ب) يجري تعيين الضابط من الرتب المبينة ادناه في الفئة الثانية بالدرجات التالية :

الرتبة	الدرجة	السنة
عميد	الثانية	الاولى
عقيد	الثالثة	الرابعة
مقدم	الثالثة	الاولى

(جـ) يجرى تعيين الضابط من الرتب المبينة ادناه اذا كان يحمل الشهادة الجامعية الاولى على الاقل او شهادة كلية القيادة والاركان فى الفئة الثانية وبالدرجات التالية :

الرتبة	الدرجة	السنة
رائد	الرابعة	الرابعة
نقيب	الخامسة	الرابعة
ملازم اول	الخامسة	الاولى
ملازم ثان	السادسة	الرابعة

(د) يجرى تعيين الضباط الاخرين من الرتب المبينة ادناه فى الفئة الثالثة بالدرجات التالية :

الرتبة	الدرجة	السنة
رائد	الثانية	الرابعة
نقيب	الثالثة	الثانية
ملازم اول	الرابعة	الخامسة
ملازم ثان	الرابعة	الثانية

المادة ٢٧ ــ يشترط فيمن يعين فى اية وظيفة ان يكون :

(أ) اردنياً .

(ب) قد اكمل السنة الثامنة عشرة من عمره بوثيقة رسمية ، واذا كان يوم الولاده غير معروف اعتبر الموظف من مواليد الاول من شهر كانون الثانى من سنة ولادته .

(جـ) سالماً من الامراض والعاهات البدنية والعقلية التى تمنعه من القيام بواجباته بموجب قرار من المراجع الطبية المختصة ، ويستثنى من ذلك كفيف البصر وفاقد الابصار فى احدى العينين وذلك فى الحالات التى لا تتطلبها طبيعة عمل الوظيفة التى سيعين فيها .

(د) متمتعاً بحقوقه المدنية وغير محكوم عليه بجناية (باستثناء الجرائم السياسية) او بجنحة مخله بالشرف او الاخلاق العامة كالسرقة او الاحتيال او الاختلاس او التزوير او الرشوة وسوء الائتمان او الشهادة الكاذبة .

(هـ) حسن السلوك والسمعة .

(و) حائزاً على متطلبات الوظيفة .

واذا وجد من الضرورى ان تتوافر اية شروط اخرى فى المرشحين لملء نوع معين من الوظائف فى اية دائرة فتقرر تلك الشروط بالاتفاق بينها وبين المجلس .

المادة ٢٨ ــ يشترط ان يكون التعيين فى وظيفة شاغرة ذات وصف وظيفى تحدده الدائرة بالاتفاق مع المجلس بحيث يتضمن صلاحيات ومسؤوليات الوظيفة والحد الادنى من المتطلبات اللازمة لاشغالها .

المادة ٢٩ ــ لا يجوز ان يكون للتعيين او التصنيف او الترفيع او تعديل الوضع مفعول رجعى ، ولمجلس الوزراء ان يستثنى من هذا الشرط فيما يتعلق بالتعيين فى بعض الدوائر لاسباب يرتئيها وللمدة التى يحددها وذلك بتنسيب من الوزير ورئيس المجلس ويعتبر تعيين الموظف فى هذه الحالة من تاريخ مباشرته العمل .

المادة ٣٠ ــ اذا شغر او احدث فى اية دائرة وظيفة او اكثر وكان عدد المتقدمين اليها اكثر من عدد الشواغر فللمجلس بالاشتراك مع الدائرة اجراء مسابقة ، ويتم الاختيار بعد ذلك على اساس الافضلية فى ضوء نتيجة المسابقة ، وتنظم المسابقة وتوضع شروطها بالاتفاق والتنسيق بين المجلس والدائرة .

المادة ٣١ ــ (أ) تؤلف فى المجلس لجنة تسمى (لجنة شؤون الموظفين) برئاسة رئيس المجلس وعضوية كل من امين عام المجلس ومدير دائرة الموازنة العامة وامين عام الدائرة المختصة ومن عضوين آخرين من موظفى الحكومة يعينهما رئيس الوزراء للمدة التى يراها مناسبة بتنسيب من رئيس المجلس .

(ب) فى حالة غياب الرئيس يترأس اللجنة امين عام المجلس واذا غاب اى عضو من اعضاء اللجنة يشترك فى عضوية اللجنة من ينوب عنه قانونياً ، ويعتبر اجتماع اللجنة قانونياً اذا حضره اربعة على الاقل على ان يكون من بينهم امين عام الدائرة المختصة وتصدر قرارات اللجنة

بالاجماع او باكثرية الاصوات واذا تساوت الاصوات يرجح الجانب الذى فيه رئيس الجلسة.

(جـ) تكون اللجنة مسؤولة عن تنسيب تعيين جميع موظفى الفئات الاولى والثانية والثالثة وتصنيفهم وترفيعهم وتعديل وضعهم.

المادة ٣٢ ــ يتم التعيين فى اى وظيفة شاغرة او محدثة او الترفيع اليها وفقاً لما يلى:

(أ) اذا كانت الوظيفة من وظائف الفئات الاولى والثانية والثالثة فيتم اشغالها بالتعيين او الترفيع بقرار من الوزير بناء على تنسيب اللجنة التى تنسب شخصاً او اكثر ممن تراهم اكثر لياقة لملء الوظيفة.

(ب) اذا لم يوافق الوزير على تنسيب اللجنة، يعيد الامر الى اللجنة مع بيان اسباب عدم الموافقة ويترتب على اللجنة ان تقدم تنسيباً جديداً ترشح فيه شخصاً او اشخاصاً آخرين بالاضافة الى من كانت قد رشحتهم فى التنسيب الاول او ان تصر على تنسيبها الاول، فاذا لم يوافق الوزير على تنسيب اللجنة الاخير يرفع الامر الى رئيس الوزراء للبت فيه.

المادة ٣٣ ــ (أ) يستثنى من احكام المادة (٣٢) من هذا النظام القضاة النظاميون والشرعيون وموظفو السلك الدبلوماسى وموظفو الدوائر والمؤسسات الحكومية التى لها تشريعات خاصة حيث يجرى تعيينهم وترفيعهم واتخاذ جميع الاجراءات المتعلقة بهم طبقاً لاحكام التشريعات الخاصة بهم.

(ب) ترسل نسخة الى المجلس من قرارات التعيين والترفيع والنقل وغير ذلك من الاجراءات الخاصة التى تتخذ بشأن الموظفين المنصوص عليهم فى الفقرة (أ) من هذه المادة.

المادة ٣٤ ــ (أ) للجنة ان تأخذ بعين الاعتبار سنوات الخبرة التى امضاها طالب التعيين فى الوظائف الحكومية او الاعمال غير الحكومية اذا كانت تتفق مع واجبات الوظيفة التى سيعين فيها بحيث يمنح زيادة سنوية واحدة كحد اعلى عن كل سنة من سنوات الخبرة العملية او الدراسية بعد المؤهل العلمى الذى سيتم تعيينه على اساسه ولا تؤخذ سنوات الخبرة بعين الاعتبار اذا كانت قبل المؤهل العلمى.

(ب) للجنة ان تنسب تعيين طالب التعيين فى ادنى درجة يشغلها احد اقرانه من الذين تخرجوا معه ويعملون فى الدوائر الحكومية اذا كانت له خدمات متواصلة منذ تخرجه مرتبطة بطبيعة عمله.

(جـ) فى حالة عدم وجود وظيفة شاغرة مناسبة من الدرجة التى يستحقها طالب التعيين بموجب احكام هذا النظام، يجوز ان يعين فى اعلى مربوط الدرجة الادنى مباشرة على ان يشار الى ذلك فى قرار التعيين وان تعدل درجته للدرجة التي يستحقها عند شغور اول درجة اعلى مناسبة، او عندما يصبح بالامكان تعديل درجته فى نظام تشكيلات الوظائف، كما يجوز ان يتقاضى راتبه من اصل درجة اعلى مباشرة دون ان يكسبه ذلك حقاً فى الترفيع اليها.

المادة ٣٥ ــ يجرى تعيين موظفى الفئة الرابعة بقرار من الوزير بناء على تنسيب من رئيس المجلس وتوصية الامين العام اذا كان راتب الموظف (٧٦) ديناراً فاكثر، وبقرار من الامين العام بناء على تنسيب امين عام المجلس اذا كان اقل من ذلك، ويؤخذ بعين الاعتبار سنوات الخبرة بعد المؤهل فى مجال عمله قبل التعيين بحيث تحتسب للموظف زيادة سنوية لكل سنة خبرة كحد اعلى.

المادة ٣٦ ــ اذا اعيد موظف سابق الى الخدمة فى الحكومة فلا يعطى درجة او راتباً اكثر مما كان يتقاضى الا اذا حصل على مؤهل علمى جديد او حصل على خبرة عملية وعندئذ تطبق عليه احكام هذا النظام بالنسبة لمؤهله وخبراته.

المادة ٣٧ ــ (أ) عند تعيين الموظف فى خدمة الحكومة لاول مرة يكون تحت التجربة لمدة سنتين ويجوز انهاء خدمة الموظف خلال مدة التجربة بقرار من رئيس الوزراء بناء على تنسيب الوزير اذا كان من موظفى الفئة الاولى وبقرار من الوزير بناء على تنسيب الامين العام اذا كان من موظفى الفئات الاخرى.

(ب) لا يجوز ترفيع الموظف خلال مدة التجربة الا اذا كان قد عين باعلى مربوط الدرجة.

(جـ) يثبت الموظف فى الخدمة خلال مدة لا تتجاوز ثلاثة اشهر من انقضاء مدة التجربة بقرار من رئيس الوزراء بناء على تنسيب الوزير اذا كان من موظفى الفئة الأولى، وبقرار من الوزير بناء على تنسيب الامين العام اذا كان من موظفى الفئات الاخرى، ويعتبر الموظف مثبتاً فى الخدمة اذا لم يصدر قرار بذلك بعد انقضاء الثلاثة اشهر.

(د) اذا اعيد تعيين الموظف الذى لم يكمل مدة تجربته الاولى لاى سبب من الاسباب يوضع تحت التجربة من جديد، كما يوضع تحت التجربة مجدداً كل من أمضى خارج الوظيفة مدة تزيد على سنتين.

(هـ) تعتبر مدة تجربة الموظف بعد تثبيته جزءا من مدة خدمته الفعلية.

المادة ٣٨ ــ يعين الموظف بموجب عقد بالراتب الذى يستحقه بموجب احكام هذا النظام.

المادة ٣٩ ــ (أ) تطبق على الموظفين بعقود احكام هذا النظام الى المدى الذى لا تتعارض فيه مع الشروط الواردة فى عقود استخدامهم.

(ب) يعد المجلس نموذج عقد موحد يتضمن الشروط المتعلقة باستخدام وتحديد رواتب وعلاوات واجازات ونقل وانتداب واستقالة وانهاء خدمة وعزل ومعاقبة الموظفين بعقود.

(جـ) يشترط الحصول على موافقة رئيس الوزراء فى حالة اضافة اى شرط على صيغة العقد بعد الاستئناس براى رئيس المجلس.

المادة ٤٠ ــ (أ) فى الحالات الاضطرارية يجوز للوزير بعد الاستئناس براى رئيس المجلس ان يمنح الموظف المعين بعقد نسبه حدها الاعلى ٢٥٪ من مجموع الراتب والعلاوات.

(ب) وفى حالات خاصة اضطرارية يجوز لمجلس الوزراء بتنسيب من الوزير وبعد الاستئناس براى رئيس المجلس رفع النسبة الواردة فى الفقرة (أ) من هذه المادة الى نسبه حدها الاعلى ١٠٠٪ من مجموع الراتب والعلاوات.

المادة ٤١ ــ للوزير قبول متدربين من طلاب المدارس المهنية والمعاهد والجامعات فى الدائرة بدون راتب.

المادة ٤٢ ــ يجوز تعيين غير الاردنى بعقد اذا لم يتيسر وجود اردنى ممن تتوافر فيه المؤهلات اللازمة لاشغال الوظيفة.

المادة ٤٣ ــ يجب ان تكون الشهادات التى يجرى التعيين على اساسها صادرة من معاهد او كليات او جامعات معترف بها وان تكون من المستوى المعترف به علمياً فى بلد المعهد او الكلية او الجامعة، وللمجلس التاكد من صحة الشهادات التى تقدم اليه بالطرق التى يراها مناسبة.

المادة ٤٤ ــ تجرى معادلة الشهادات لغايات هذا النظام من لجنة معادلة الشهادات المنصوص عليها فى نظام معادلة الشهادات رقم (١١٠) لسنة ١٩٦٦ وتعديلاته او اى تشريع يحل محله وممثل واحد عن كل من مجلس الخدمة المدنية والجامعة الاردنية والدائرة المختصة والنقابة المختصة ويكون اجتماع هذه اللجنة قانونياً بحضور ثلثى اعضائها وتصدر اللجنة قراراتها بالاجماع او باكثرية الحضور، وتصدق قراراتها من وزير التربية والتعليم ورئيس المجلس.

المادة ٤٥ ــ (أ) على كل موظف اردنى لدى تعيينه لاول مرة قبل ممارسة مهام وظيفته ان يقسم اليمين التالية (اقسم بالله العظيم ان اكون مخلصاً للوطن وللملك وللدستور وان احافظ على القوانين والانظمة النافذه واعمل بها وان اقوم بجميع واجبات وظيفتى بشرف وامانة واخلاص دون اى تحيز او تمييز بين الناس).

(ب) تقسم اليمين امام الرئيس المباشر للموظف او المدير.

(جـ) يوقع الموظف على القسم المذكور وترسل نسخة منه الى رئيس المجلس وتحفظ نسخه فى ملف الموظف الشخصى فى دائرته.

الفصل الخامس
ترفيع الموظفين

المادة ٤٦ ــ لا يرفع اى موظف الا الى وظيفة شاغرة فى الملاك.

المادة ٤٧ ــ (أ) يشترط فيمن يرفع من الفئة الثانية الى الفئة الاولى ما يلى:

١ ــ ان يكون حاملاً الشهادة الجامعية الاولى كحد ادنى.

٢ ــ ان يكون قد شارك بنجاح فى برنامج تدريبى فى الادارة العليا.

٣ ــ ان يتقاضى على الاقل راتب السنة الثالثة من الدرجة الثانية من الفئة الثانية.

٤ ــ ان يكون قد مارس اياً من المسؤوليات المنوطة بموظفى الفئة الاولى بتكليف من الوزير لمدة سنة واحدة على الاقل واثبت خلالها جدارته فى ذلك.

(ب) يشترط فيمن يرفع من الفئة الثالثة الى الفئة الثانية ما يلى:

١ ــ ان يكون حاملاً شهادة معهد او كلية مدة الدراسة فى اى منها لا تقل عن سنتين بعد شهادة الدراسة الثانوية العامة او ما يعادلها كحد ادنى.

٢ ــ ان يكون قد شارك بنجاح فى برنامج تدريبى فى الادارة المتوسطة.

المادة ٤٨ ــ (أ) يرفع الموظف الى الراتب الاعلى من راتبه مباشرة فى الفئة الجديدة.

(ب) فى حالة وصول الموظف الى اعلى مربوط الفئة الثانية او الثالثة وليس بالامكان ترفيعه لاى سبب من الاسباب فيمنح زيادته السنوية كما هى مقرره لدرجته لمدة اقصاها خمس سنوات.

المادة ٤٩ ــ (أ) يرفع الموظف درجة درجة والى الراتب الاعلى من راتبه مباشرة فى الدرجة الاعلى ضمن الفئة الواحدة اذا:

١ ــ توافرت فى الموظف متطلبات الوظيفة الشاغرة.

٢ ــ حل فى نهاية الدرجة.

٣ ــ ورد عنه تقرير خطى من رؤسائه حسب التسلسل الادارى يوصى بترفيعه فى ضوء انتاجه وتقاريره السنوية.

(ب) يجوز ترفيع الموظف الى الدرجة الاعلى من درجته اذا حل فى السنة الخامسة على الاقل من الدرجة على ان تتوافر فيه الشروط المبينه فى البندين (١ و٣) من الفقرة (أ) من هذه المادة.

المادة ٥٠ ــ عند النظر فى انتقاء اكثر الموظفين استحقاقاً للترفيع تؤخذ النقاط التالية بعين الاعتبار:

(أ) كفاءة الموظف وانتاجه ومسؤولياته الوظيفية حسب التقارير السنوية التى يقدمها عنه رؤساؤه فى السنتين الاخيرتين.

(ب) مؤهلات الموظف العلمية والبرامج التدريبية التى شارك فيها.

(جـ) اقدمية الموظف فى الدرجة الحالية ثم فى الدرجة السابقة ثم فى خدمة الحكومة.

المادة ٥١ ــ اذا كان الموظف محالاً الى المحكمة او المجلس التاديبى فلا ينظر فى ترفيعه اذا كان مستحقاً للترفيع الا بعد صدور القرار النهائى فى قضيته، على ان تترك احدى الدرجات التى يمكن ترفيعه اليها شاغرة الى ان يبت فى قضيته فاذا تقرر عدم اتخاذ اجراءات تاديبية بحقه او برىء من التهمة الجزائية المسندة اليه نظر فى ترفيعه ويعتبر تاريخ ترفيعه من تاريخ ترفيع الموظفين الذين يتساوون معه فى حق الترفيع اذا كان ترفيعهم قد تم قبل البت فى قضيته.

الفصل السادس
التقارير السنوية

المادة ٥٢ ــ يجرى اعداد تقارير سنوية عن عمل وسلوك جميع الموظفين فى الفئات الاولى والثانية والثالثة والرابعة على النموذج الذى يعده المجلس لهذه الغاية وتقدر كفاية الموظف العامة باحد التقديرات التالية (جيد، مناسب، ضعيف).

المادة ٥٣ ــ يضع التقرير السنوى عن الموظف رئيسه المباشر ويطلعه عليه بعد رفعه الى المدير.

المادة ٥٤ ــ يحق للموظف الاعتراض على تقديره خلال اسبوع من اطلاعه عليه بواسطة رئيسه المباشر.

المادة ٥٥ ــ (أ) يشكل المدير لجنة ثلاثية للبت فى الاعتراضات التى تقدم حول التقارير السنوية، وتجتمع اللجنة بكامل نصابها وتأخذ قراراتها بالاجماع او بالاكثرية خلال شهر من تاريخ الاعتراض.

(ب) يضع امين عام الوزارة التقرير السنوى عن المدير ويطلعه عليه وللمدير الاعتراض على تقديره خلال شهر الى الوزير ليكون قراره نهائياً.

المادة ٥٦ ــ يرفع المدير التقارير السنوية عن الموظفين الى الوزارة التى ترسل بدورها نسخاً عنها الى المجلس قبل نهاية السنة.

المادة ٥٧ ــ على الموظفين المناط بهم تقدير اداء الموظف ان يتحروا الحقيقة عند وضع التقديرات عن اداء وسلوك الموظف.

المادة ٥٨ ــ (أ) تحجب الزيادة السنوية عن الموظف اذا ورد عنه تقرير بتقدير (ضعيف) ولا يجوز ترفيعه خلال مدة سنة.

(ب) تنزل درجة الموظف الى اعلى مربوط الدرجة الادنى من درجته مباشرة اذا ورد عنه تقريران متتاليان بتقدير (ضعيف).

(جـ) يستغنى عن الموظف اذا ورد عنه ثلاثة تقارير متتالية بتقدير (ضعيف).

(د) تصدر القرارات بموجب هذه المادة من قبل الوزير.

المادة ٥٩ ــ تضع الهيئة التعليمات الخاصة بكيفية وضع الدائرة التقرير السنوى عن الموظف المنتدب او المعار منها او الموفد فى بعثة دراسية او المجاز اجازة دراسية بعد ان تستأنس فى ذلك كتابة برأى الدائرة المنتدب اليها او الجهة المعار اليها او المؤسسة العلمية التى يدرس فيها.

الفصل السابع
النقل والوكالة والانتداب والاعارة والاستيداع

المادة ٦٠ ــ (أ) عند اتخاذ القرارات بالنقل او

الوكالة او الانتداب او الاعارة او الاحالة على الاستيداع تراعى مصلحة الدولة، والعمل على حسن الاستفادة من خدمات الموظفين والاقتصاد فى النفقات، كما تراعى اوصاف ومواصفات الوظيفة والشروط المطلوب توافرها فى شاغلها.

(ب) يجب ان تكون قرارات النقل والوكالة والانتداب خطية وان تبلغ خطياً الى الموظف قبل التاريخ المحدد.

المادة ٦١ ــ (أ) يجرى نقل موظفى الفئة الاولى من دائرة الى دائرة اخرى بقرار من رئيس الوزراء بناء على تنسيب الوزيرين المختصين.

(ب) يجرى نقل موظفى الفئات الثانية والثالثة والرابعة من دائرة الى دائرة اخرى بقرار من الوزيرين المختصين بناء على تنسيب امين عام كل من الدائرتين المعنيتين.

المادة ٦٢ ــ يجرى نقل موظفى الفئات الاولى والثانية والثالثة والرابعة ضمن الدائرة الواحدة من وظيفة الى اخرى من داخل المملكة الى خارجها وبالعكس بقرار من الوزير بناء على تنسيب الامين العام.

المادة ٦٣ ــ (أ) يجرى نقل اى موظف من موظفى الفئتين الاولى والثانية ضمن الدائرة الواحدة من مكان الى آخر داخل المملكة او من وظيفة الى اخرى بقرار من الوزير.

(ب) يجرى نقل اى موظف من موظفى الفئتين الثالثة والرابعة ضمن الدائرة الواحدة من مكان الى آخر داخل المملكة ومن وظيفة الى اخرى بقرار من الامين العام.

(جـ) للوزير وللأمين العام ان يفوض كل او بعض صلاحياته المنصوص عليها فى الفقرتين (أ، ب) من هذه المادة حسب التسلسل الادارى.

المادة ٦٤ ــ لا يؤثر نقل الموظف من وظيفة الى اخرى ضمن الدائرة او الى دائرة اخرى على اقدميته فى الدرجة وما يستحقه من راتب.

الانتداب

المادة ٦٥ ــ لا يجوز الانتداب الا للدوائر والمؤسسات الرسمية العامة التابعة للحكومة، ويكون الانتداب لمدة لا تتجاوز سنة واحدة ويجوز تمديدها لمدة اقصاها سنة اخرى عند الضرورة، ولا يجوز انتداب الموظف مرة اخرى لنفس الجهة او لجهة اخرى الا بعد مرور ثلاث سنوات على عودته الى عمله.

المادة ٦٦ ــ (أ) يجوز انتداب موظفى الفئة الاولى للعمل فى دائرة اخرى بقرار من رئيس الوزراء بناء على تنسيب الوزيرين المختصين.

(ب) يجرى انتداب موظفى الفئات الثانية والثالثة والرابعة للعمل فى دائرة اخرى بموافقة الوزيرين المختصين بناء على تنسيب امين عام كل من الدائرتين المعنيتين.

(جـ) اذا استدعى موظف للخدمة العسكرية فيعتبر منتدباً طيلة مدة خدمته ويستوفى عنها كامل راتبه وعلاواته.

المادة ٦٧ ــ (أ) يجرى انتداب موظفى الوظائف العليا والخاصة باستثناء الامين العام للقيام باعباء اية وظيفة ضمن الدائرة بقرار من الوزير.

(ب) يجرى انتداب اى موظف من موظفى الفئتين الاولى والثانية للقيام باعباء وظيفة ضمن الدائرة بقرار من الوزير بناء على تنسيب الامين العام. اما موظفو الفئتين الثالثة والرابعة فيجرى انتدابهم بقرار من الامين العام.

المادة ٦٨ ــ يستوفى الموظف المنتدب راتبه وعلاواته من اصل مخصصات وظيفته فى دائرته.

الوكالة

المادة ٦٩ ــ عند شغور اية وظيفة من الوظائف العليا والخاصة او من وظائف الفئة الاولى او تغيب شاغلها فى بعثة او اجازة دراسية او بالاعارة او بالاحالة على الاستيداع يجوز تعيين وكيل للقيام باعباء الوظيفة من الدائرة نفسها او من دائرة اخرى عند الضرورة.

المادة ٧٠ ــ يعين الموظف الوكيل بقرار من رئيس الوزراء بناء على تنسيب الوزير او بتنسيب الوزيرين المختصين اذا كانت الوظيفة الشاغرة فى دائرة اخرى.

المادة ٧١ ــ (أ) يشترط فى الموظف الوكيل ان لا تقل مرتبته او فئته عن مرتبة او فئة الموظف الاصيل او من الفئة التالية.

(ب) يمارس الموظف الوكيل اعمال الوظيفة التى يشغلها بالاضافة الى عمله الاصلى.

المادة ٧٢ ــ (أ) يستوفى الموظف الوكيل بالاضافة الى راتبه الاصلى ربع راتبه الاساسى اذا كانت مدة الوكالة لا تقل عن شهر.

(ب) تكون الوكالة لمدة اقصاها ستة اشهر ويجوز تجديدها لمدة اقصاها ستة اشهر اخرى.

الاعارة

المادة ٧٣ ـ (أ) لمجلس الوزراء بناء على تنسيب الوزير ان يقرر اعارة الموظف الى اى حكومة اخرى او منظمة دولية او اقليمية او اى مؤسسة عامة داخل المملكة او خارجها بناء على طلبها وبعد موافقة الموظف، ولا يجوز اعارة الموظف الذى لم يكمل مدة ثلاث سنوات متواصلة فى الخدمة المدنية .

(ب) يجوز اعارة الموظف داخل المملكة بعد موافقته الى الشركة التى تساهم فيها الحكومة او المؤسسة الخاصة والجمعيات التى تتلقى اية معونات منها .

(جـ) تكون مدة الاعارة الاولى لمدة لا تتجاوز اربع سنوات ويجوز تجديدها لمدة سنة واحدة كحد اقصى ولا يجوز اعارة الموظف مرة اخرى الا بعد انقضاء مدة ثلاث سنوات على تاريخ عودته الى عمله، ولا يتقاضى الموظف المعار اى جزء من راتبه وعلاوته من الدائرة التى اعير منها خلال اعارته .

(د) تعتبر خدمة مقبولة للتقاعد مدة ثلاث سنوات من المدة التى يقضيها الموظف معاراً ويؤدى الموظف المعار عائدات التقاعد عن مدة الاعارة هذه .

(هـ) تحسب مدة الاعارة من حيث استحقاق الموظف للزيادة السنوية والترفيع .

(و) لمجلس الوزراء بناء على تنسيب الوزير الغاء او انهاء اعارة الموظف اذا اقتضت المصلحة العامة ذلك .

المادة ٧٤ ـ (أ) تكون الدائرة المختصة التى اعير منها الموظف ملزمة باعادته الى وظيفته او الى وظيفة معادلة لها بالدرجة او الراتب الذى يستحقه عند انتهاء مدة الاعارة .

(ب) يجوز اشغال وظيفة الموظف المعار بصورة مؤقته بموجب عقد ولمدة لاتزيد على مدة الاعارة ولا يجوز ملء الوظيفة باكثر من موظف واحد شريطة عدم تجاوز المخصصات على ان ينص العقد على انهاء خدمة الموظف المتعاقد فى حالة الغاء اعارة الموظف قبل انقضاء مدتها المقررة .

الاستيداع

المادة ٧٥ ـ (أ) يجوز لمجلس الوزراء احالة الموظف على الاستيداع بدون راتب وعلاوات بناء على طلبه وتنسيب من الوزير لمدة او لمدد لا تزيد فى مجموعها على ثلاث سنوات خلال مدة خدمته فى الحكومة فى الحالات التالية :

١ ـ للزوج او الزوجة : اذا اوفد احدهما خارج المملكة لمدة سنة او اكثر سواء فى اجازة دراسية او اعارة او بعثة وفق احكام نظام البعثات العلمية المعمول به .

٢ ـ للزوج او الزوجة : اذا نقل احدهما الى وظيفة خارج المملكة .

٣ ـ للزوجة : اذا اقتضى الحال تفرغها للعناية بطفلها الرضيع او اطفالها اذا كانت احوالهم الصحية تستدعى ذلك .

(ب) لا تعتبر المدة التى يقضيها الموظف فى الاستيداع خدمة مقبولة للتقاعد كما لا تحتسب هذه المدة ايضاً من حيث استحقاقه للزيادة السنوية او الترفيع .

(جـ) لمجلس الوزراء بناء على تنسيب الوزير الغاء احالة الموظف على الاستيداع اذا اقتضت المصلحة العامة ذلك، او اذا اصبحت حالات الاستيداع لا تنطبق على حالة الموظف .

المادة ٧٦ ـ (أ) تكون الدائرة التى احيل الموظف فيها على الاستيداع ملزمة باعادته للخدمة بدرجته وراتبه عند بدء مدة الاستيداع .

(ب) يجوز اشغال وظيفة الموظف المحال على الاستيداع بصورة مؤقته بموجب عقد ولمدة لا تزيد على مدة الاستيداع ولا يجوز اشغال الوظيفة باكثر من موظف واحد على ان ينص العقد على انهاء خدمة الموظف المتعاقد فى حالة الغاء احالة الموظف على الاستيداع قبل انقضاء مدتها المقررة .

الفصل الثامن
واجبات الموظف وسلوكه

المادة ٧٧ ـ يجب على الموظف تحت طائلة المسؤولية التاديبية :

(أ) ان يقوم بنفسه بمتطلبات الوظيفة التى يشغلها وان يكرس جميع اوقات الدوام الرسمى لعمل منتج، ويجوز تكليف الموظف بالعمل اكثر من ساعات العمل المحددة او بالعمل ايام العطل الرسمية اذا اقتضت مصلحة العمل ذلك .

(ب) ان يتصرف بادب وكياسه فى صلاته برؤسائه وزملائه ومرؤوسيه وفى تعامله مع الجمهور، ويحافظ فى جميع الاوقات على شرف الوظيفة وحسن سمعتها .

(جـ) ان ينفذ الاوامر والتوجيهات التى يصدرها اليه رؤساؤه، ويؤدى واجباته بدقة ونشاط وسرعة وامانة، وان يراعى التسلسل الادارى فى الاتصالات الوظيفية .

(د) ان يتوخى فى عمله المحافظة على مصالح الدولة وممتلكاتها واموالها وعدم التفريط باى من حقوقها وان يبلغ

رئيسه المباشر عن كل تجاوز او اهمال او اجراء يضر بمصلحة الدائرة .

(هـ) ان يقدم اية اقتراحات مفيدة لتحسين طرق العمل ورفع مستوى الاداء فى دائرته .

المادة ٧٨ ــ يحظر على الموظف تحت طائلة المسؤولية التأديبية :

(أ) ان يترك العمل او ان يتوقف عنه لاى سبب من الاسباب دون اذن من رئيسه ، وللوزير ان يقرر حسم الساعات التى يتغيب فيها الموظف او يصرح له بالغياب لامور خاصة اثناء الدوام الرسمى من اجازته السنوية العادية المستحقة له بمعدل يوم واحد عن كل اربع ساعات يتغيب فيها على ذلك الوجه .

(ب) ان يفضى باية معلومات او ايضاحات عن المسائل التى ينبغى ان تظل سرية ، او صدرت بشأن سريتها تعليمات خاصة الا باذن رسمى او ان يحتفظ لنفسه باية وثيقة او مخابرة رسمية او صورة او نسخة عنها .

(جـ) ان ينتمى الى اى حزب من الاحزاب السياسية او ان يشترك فى اية تظاهرات او اضرابات او اية اجتماعات حزبية او سياسية او دعاية انتخابية (باستثناء دعايات انتخابيه لنقابته او جمعيته) او ان يعقد اجتماعات لانتقاد اعمال الحكومة او ان يشترك باية صورة من الصور فى نشاط يهدف الى تحقيق تلك الغايات .

(د) ان يوزع اية مطبوعة سياسية او ان يكتب او يوقع عرائض او رسائل من شأنها النيل من سمعة الحكومة وهيبتها .

(هـ) ان يكون محرراً فى مطبوعة دورية او موقوته او ان يشترك بشكل مباشر او غير مباشر فى ادارتها الا اذا كانت المطبوعة تصدرها دائرة من دوائر الحكومة .

(و) ان يستغل وظيفته وصلاحياته فيها لمنفعة او ربح شخصى .

(ز) ان يقبل هدايا او اكراميات او منح من اصحاب المصالح الذين لهم علاقة او ارتباط مالى بدائرته .

(ح) ان يقبل اى عمل خارج عن نطاق اعماله الرسمية الا بتصريح من الوزير على ان يكون القيام بذلك العمل خارج اوقات الدوام الرسمى .

المادة ٧٩ ــ كل موظف يخالف الواجبات الوظيفية المنوطة به او يقوم باى عمل يحظر عليه القيام به بمقتضى احكام هذا النظام ، يتعرض للعقوبة التاديبية المناسبة بما فى ذلك العزل من الوظيفة وذلك دون الاخلال بالمسؤوليات المدنية والجزائية الاخرى التى يتعرض لها ، على ان يعفى الموظف من الاجراءات والعقوبة التاديبية اذا ثبت ان المخالفة التى ارتكبها كانت تنفيذاً لامر خطى صادر له من رئيسه بالرغم من اعلام الموظف لرئيسه خطياً بتلك المخالفة .

الفصل التاسع
الاجازات

المادة ٨٠ ــ تحسب الاجازة العادية السنوية التى يستحقها الموظف ابتداء من اول كانون ثانى من كل سنة تلى تاريخ التعيين ويستحق الموظف اجازة نسبية عن المدة الواقعة بين تاريخ تعيينه واول كانون ثانى من السنة التالية :

المادة ٨١ ــ تراعى مقتضيات العمل عند الموافقة على منح الاجازة .

المادة ٨٢ ــ تكون الاجازات على النحو التالى :

(أ) اجازة عادية .

(ب) اجازة دراسية .

(جـ) اجازة حج .

(د) اجازة امومة .

(هـ) اجازة مرضيه .

(و) اجازة عرضيه .

الاجازات العادية

المادة ٨٣ ــ يستحق الموظف اجازاته السنوية العادية وفقاً لما يلى :

(٣٠) يوما اذا كان راتبه الاساسى (٧٦) دينارا فاكثر .

و (٢١) يوماً اذا كان اقل من ذلك .

المادة ٨٤ ــ يستعمل الموظف اجازته السنوية دفعة واحدة ، ويجوز تجزئة هذه الاجازة اذا سمحت ظروف العمل ذلك .

المادة ٨٥ ــ يستحق الموظف راتبه كاملاً مع العلاوات خلال مدة الاجازة .

المادة ٨٦ ــ (أ) لا يجوز جمع الاجازات السنوية المستحقة لاكثر من سنتين متتاليتين .

(ب) تحسب المدة التى يستحق الموظف اجازه عنها ابتداء من اول كانون ثانى من كل سنة .

(جـ) يجوز اعطاء الموظف اجازته السنوية كاملة فى اى وقت من السنة اذا سمحت ظروف العمل بذلك .

المادة ٨٧ ــ يستحق الموظف الذى تنتهى خدمته

المدنية لأي سبب كان ماعدا العزل او فقد الوظيفة بدلا يعادل الرواتب والعلاوات عن مدة الاجازة التي كان يستحقها عند انتهاء خدمته، ويؤدى هذا البدل دفعة واحدة عند انفكاك الموظف عن العمل، واذا اعيد الى الخدمة قبل انتهاء المدة التي كان يستحق عنها بدل الاجازة فتقطع من رواتبه المبالغ التي يكون قد استوفاها عن المدة الباقية.

المادة ٨٨ ــ تعطى الاجازات للموظفين وفق الاحكام التالية:

(أ) بقرار من رئيس الوزراء لشاغلي الوظائف العليا (برتبة وزير).

(ب) بقرار من الوزير للامين العام، وبقرار من الوزير لشاغلي الوظائف العليا والخاصة وموظفي الفئة الاولى بناء على تنسيب الامين العام.

(جـ) بقرار من الامين العام بناء على تنسيب من الرئيس المباشر لباقي الموظفين.

(د) لكل من الوزير والامين العام تفويض صلاحياته المنصوص عليها في هذه المادة الى كبار موظفي الدائرة في المركز او المحافظة او اللواء.

الاجازة الدراسية

المادة ٨٩ ــ (أ) يجوز منح الموظف اجازة او اجازات دراسية بدون راتب لمدة لا تزيد في مجموعها عن سنتين خلال خدمته بغية تحسين مستواه الثقافي او العلمي او المسلكي او المهني اذا كان للتحسين علاقة مباشرة بواجبات دائرته، وتمنح تلك الاجازة بقرار من الوزير بناء على تنسيب الامين العام اذا كانت المدة المطلوبة لا تزيد على اربعة اشهر وبقرار من مجلس الوزراء بناء على تنسيب الوزير اذا كانت اكثر من ذلك ولا يتقاضى الموظف المجاز اجازة دراسية علاوات سفر او اجور انتقال او اي علاوات اخرى وتعتبر تلك الاجازة جزءا من خدمة الموظف الفعلية باستثناء التقاعد.

(ب) اذا كانت الاجازة الدراسية بقصد الحصول على شهادة الدكتوراه فيجوز تمديدها لسنة ثالثة.

(جـ) لا يجوز منح الموظف اجازة دراسية الا اذا اكمل مدة لا تقل عن ثلاث سنوات في خدمة الحكومة، وحصل على وثيقة قبول رسمية من الجهة التي يرغب الدراسة او التدرب فيها.

(د) على الموظف ان يقدم وثيقة مصدقة من الجهة التي درس او تدرب فيها تبين سير دراسته او تدربه الى كل من دائرته ومجلس الخدمة المدنية وذلك خلال مدة شهرين من انتهاء اجازته.

(هـ) يجوز اشغال وظيفة الموظف المجاز اجازة دراسية بصورة مؤقتة بموجب عقد ولمدة لا تزيد عن مدة الاجازة ولا يجوز اشغال الوظيفة باكثر من موظف واحد شريطة عدم تجاوز المخصصات، وان ينص العقد على انهاء خدمة الموظف المتعاقد في حالة الغاء اجازة الموظف قبل انقضاء مدتها المقرره.

الاجازة المرضية

المادة ٩٠ ــ تعطى الاجازة المرضية لمدة لا تزيد على اسبوع واحد بناء على تقرير طبي من طبيب الحكومة، على ان تحسم من اجازة الموظف العادية واذا زادت المدة على اسبوع ولم تتجاوز شهراً واحدا فتعطى الاجازة المرضية بناء على تقرير طبي من اللجنة الطبية المختصة، وعلى الموظف ان يبلغ دائرته فور حصوله على الاجازه المرضيه.

المادة ٩١ ــ اذا لم يشف الموظف من مرضه خلال شهر واحد من تاريخ مرضه فتمدد اجازته المرضيه للمدة التي تراها اللجنة الطبية المختصة ضرورية.

المادة ٩٢ ــ على اللجان الطبية ان تحدد في تقاريرها المدة التي ترى انها كافية لشفاء الموظف من مرضه، فاذا قررت اللجنة الطبية اعادة فحص الموظف بعد انقضاء تلك المدة فلا يسمح للموظف بمزاولة اعماله قبل اعادة ذلك الفحص.

المادة ٩٣ ــ يتقاضى الموظف المجاز اجازة مرضيه راتبه كاملاً مع العلاوات عن الشهور الاربعة الاولى، ونصف راتبه مع العلاوات وكامل العلاوة العائلية عن المدة التي يقضيها في المرض بعد ذلك لغاية اربعة اشهر اخرى، ويعتبر بدء مدة الاجازة المرضية من التاريخ الذي تحدده اللجنة الطبية المختصة.

المادة ٩٤ ــ (أ) اذا لم يشف الموظف من مرضه بعد انتهاء المدة المحددة في المادة (٩٣) من هذا النظام فتعاد معاينته من قبل اللجنة الطبية المختصة، فاذا وجدت اللجنة لدى معاينتها للموظف مره ثانية ان مرضه غير قابل للشفاء، فتنهى خدماته بقرار من الوزير اذا كان من موظفي الفئات الثانية والثالثة والرابعة ومن مجلس الوزراء بالنسبة لباقي الموظفين.

(ب) اذا وجدت اللجنة الطبية لدى معاينتها للموظف بعد مرور الثمانية اشهر المنصوص عليها في المادة (٩٣) والفقرة (أ) من هذه المادة ان مرضه قابل للشفاء ولكنه

ليس قادراً على استئناف عمله ، فللوزير تمديد اجازته المرضية مدة اخرى لا تتجاوز اربعة اشهر بدون راتب وعلاوات باستثناء العلاوة العائلية التي يجب ان تدفع كاملة في جميع الاحوال .

(جـ) لا يجوز انهاء عمل الموظف لعدم لياقته الصحية حتى ولو قررت اللجنة الطبية المختصة انه اصبح عاجزاً عن القيام بمهام وظيفته وانه لا فائدة ترجى من تمديد اجازته المرضية الا بعد ان يكون قد اعطى اجازة مرضية لا تقل عن اربعة اشهر براتب كامل مع العلاوات كحد ادنى ابتداء من التاريخ الذى تحدده اللجنة الطبية المختصة .

المادة ٩٥ ــ اذا اصيب الموظف بمرض وهو فى مهمة رسمية خارج المملكة او كان غائباً عنها بصورة رسمية ، فانه يستحق اجازة مرضية لمدة لا تتجاوز اسبوعاً واحداً بناء على تقرير من طبيب واحد ، وعلى الموظف ان يعلم دائرته برقياً بمرضه باسرع وقت ممكن وان يرسل باسرع ما يمكن التقرير الذى حصل عليه .

المادة ٩٦ ــ اذا زادت مدة مرض الموظف على اسبوع وهو فى مهمة رسمية خارج المملكة او كان غائباً عنها بصورة رسمية فعليه ان يحصل على تقرير من طبيبين او من مدير المستشفى فى حالة دخوله المستشفى مصدقاً من قبل قنصل اردنى (ان وجد) وعلى الموظف ان يعلم دائرته برقياً بمرضه ، وان يرسل التقارير اللازمة بالسرعة الممكنة لعرضها على اللجنة الطبية المختصة لقبولها او رفضها .

المادة ٩٧ ــ اذا قررت اللجنة الطبية ان الموظف الذى اصيب بمرض او بعلة او بحادث فى اثناء قيامه بواجباته دون اهمال منه ، او لسبب ناشىء عن طبيعة عمله فيمنح اجازة مرضيه براتب كامل مع العلاوات طيلة المدة اللازمة لشفائه على ان لا تتجاوز السنة فاذا لم يشف خلال هذه المدة فتنتهى خدمته بقرار من الوزير اذا كان من موظفى الفئات الثانية والثالثة والرابعة وبقرار من مجلس الوزراء بناء على تنسيب الوزير لباقى الموظفين .

المادة ٩٨ ــ يقطع راتب الموظف طيلة مدة غيابه عن العمل لمرض او اصابة ناشئتين عن خطئه ، و يعتبر الموظف مخطئاً اذا ثبت سوء تصرفه او قيامه باعمال لا تليق بشرف وظيفته كالسكر او المقامرة وتعاطى المخدرات وما شابه ذلك من سوء السلوك .

اجازة الامومة

المادة ٩٩ ــ تستحق الموظفة الحامل عند الولادة اجازة امومة اقصاها اربعون يوماً براتب كامل مع العلاوات بناء على تقرير طبى من طبيب او قابلة قانونية ولا تعتبر تلك الاجازة من الاجازة السنوية .

الاجازة العرضية

المادة ١٠٠ ــ للوزير بتنسيب من الامين العام منح الموظف اجازه عرضيه براتب وعلاوات لمدة لا تتجاوز اسبوعاً فى السنة وبدون راتب وعلاوات ولمدة لا تتجاوز ثلاثة اسابيع اخرى وذلك بسبب طارىء فى حالة عدم استحقاقه لاجازة عادية .

اجازة الحج

المادة ١٠١ ــ للوزير منح الموظف اجازة لاداء فريضة الحج مدتها (٢١) يوماً براتب كامل مع العلاوات بالاضافة الى الاجازة العادية التى يستحقها شريطة ان لا ينتفع من هذه الاجازه الا مرة واحدة طوال مدة خدمته .

احكام عامة فى الاجازات

المادة ١٠٢ ــ (أ) يجب ان تكون طلبات الاجازة بجميع انواعها والاجابة عليها خطية وان تقدم فى الاحوال الاعتيادية قبل يومين على الاقل من التاريخ المحدد لبدئها .

(ب) تبدأ الاجازة من يوم انفكاك الموظف عن العمل وتنتهى بنهاية اليوم السابق لليوم المقرر لاستئناف عمله .

(جـ) يجب ان لا يترك الموظف عمله قبل ان يتسلم اشعارا خطياً بالموافقة على اجازته الا فى الحالات الاضطرارية التى يقنع بها الوزير او الامين العام .

(د) يبين الموظف فى طلب الاجازة تاريخ ابتداء الاجازة وتاريخ انتهائها والمكان الذى يود ان يقضى اجازته فيه وعنوانه فى اثناء الاجازة .

(هـ) يحدد المرجع المختص مدة كل اجازة يوافق عليها .

(و) لا يجوز بعد الموافقة على الاجازة وابلاغها للموظف تقصيرها او تاجيلها او الغاؤها او قطعها الا لاسباب تقتضيها مصلحة العمل وفى جميع الحالات تكون الطلبات والموافقة عليها خطية .

المادة ١٠٣ ــ كل موظف لا يعود الى عمله بعد انتهاء مدة الاجازة مباشرة يحرم من راتبه وعلاواته عن المدة التى تغيبها من اليوم التالى الذى انتهت فيه اجازته واذا زادت مدة الغياب عن عشرة ايام بلا عذر مشروع فيعتبر فاقداً لوظيفته اعتباراً من تارخ انتهاء اجازته .

المادة ١٠٤ ــ (أ) لا يستفيد من الاجازة العادية

الموظف الذى يستفيد من الاجازة المدرسية الصيفية من موظفى وزارة التربية والتعليم او اية دائرة اخرى ويجوز لوزير التربية والتعليم تفويض مدير التربية فى المحافظة او اللواء حق منح المعلم او المعلمة اجازة عرضيه براتب وعلاوات لمدة لا تتجاوز اسبوعاً فى السنة وبدون راتب وعلاوات لمدة لا تتجاوز اسبوعين آخرين.

(ب) لا يستفيد من الاجازة العادية الموظف الموفد فى بعثة علمية او المجاز اجازة دراسية او اجازة مرضيه بدون راتب او الموظف المعار او المحال على الاستيداع.

المادة ١٠٥ ــ على كل دائرة ان تضع فى اول كل سنة جدولا زمنياً ينظم استخدام موظفيها لاجازاتهم العادية وبشكل يكفل حسن لستمرار العمل فيها.

الفصل العاشر
المكافآت والتعويضات

المادة ١٠٦ ــ تعتبر اية مكافأة او تعويض او اجر تقرر دفعه اية مؤسسة او شركة او هيئة او مجلس او سلطة او لجنة لاى موظف لقاء اية اعمال قام بتاديتها بحكم القانون او بتكليف من مجلس الوزراء او بتكليف خاص من المؤسسة او الهيئة التى يعمل لديها ايراداً للخزينة، ويعطى الموظف ذو العلاقة بقرار من مجلس الوزراء مكافأة لا تزيد على (١٢٠٠) دينار فى السنة مهما كانت الخدمات وعدد المؤسسات او عدد الشركات او الهيئات او المجالس او السلطات او اللجان التى عمل لديها.

المادة ١٠٧ ــ يعطى ورثة الموظف المتوفى الشرعيون تعويضاً يعادل راتبه الكامل مع علاواته عن الشهر الذى حصلت فيه الوفاة بالاضافة الى راتبه الكامل مع علاواته عن شهرين وراتبه الكامل مع علاواته عن مدة الاجازات العادية المستحقة له عند الوفاة.

الفصل الحادى عشر
الاجراءات التأديبية

المادة ١٠٨ ــ اذا ارتكب الموظف مخالفة للقوانين والانظمة والتعليمات والقرارات المعمول بها او اقدم على تصرف او عمل يخل بالمسؤوليات والصلاحيات المنوطة به او يعرقلها فيجرى فرض احدى العقوبات المسلكية التالية:

(أ) التنبيه.

(ب) الانذار.

(جـ) الحسم من الراتب الشهرى الاساسى بما لا يتجاوز نصفه.

(د) تأخير الزيادة السنوية لمدة عام.

(هـ) تخفيض العلاوات (باستثناء العلاوة العائلية) جزئياً او كلياً لمدة اقصاها عام.

(و) تنزيل الراتب.

(ز) تنزيل الدرجة.

(ح) الاستغناء عن الخدمة.

(ط) العزل.

المادة ١٠٩ ــ يجرى فرض العقوبات المنصوص عليها فى المادة (١٠٨) من هذا النظام على اى من موظفى الفئات الثانية والثالثة والرابعة على النحو التالى:

(أ) العقوبتان المنصوص عليها فى الفقرتين (أ) و(ب) بقرار من الرئيس المباشر للموظف.

(ب) العقوبات المنصوص عليها فى الفقرات (أ) و(ب) و(جـ) بقرار من المدير.

(جـ) العقوبات المنصوص عليها فى الفقرات (أ) و(ب) و(جـ) و(د) بقرار من الامين العام.

(د) العقوبات المنصوص عليها فى الفقرات (أ) و(ب) و(جـ) و(د) و(هـ) و(و) بقرار من الوزير.

(هـ) يوقع المجلس التأديبى اياً من العقوبات المنصوص عليها فى المادة (١٠٨) من هذا النظام.

المادة ١١٠ ــ يجرى فرض العقوبات المنصوص عليها فى المادة (١٠٨) من هذا النظام على اى من موظفى الفئة الاولى على النحو التالى:

(أ) العقوبات المنصوص عليها فى الفقرات (أ) و(ب) و(جـ) بقرار من الوزير.

(ب) العقوبات المنصوص عليها فى الفقرات (أ) و(ب) و(جـ) و(د) و(هـ) بقرار من رئيس الوزراء.

(جـ) يوقع المجلس التاديبى اياً من العقوبات المنصوص عليها فى المادة (١٠٨) من هذا النظام.

المادة ١١١ ــ يبلغ الموظف خطياً بالمخالفة التى ارتكبها وبالعقوبة التى فرضت عليه وطريقة تحسين سلوكه وادائه لعمله.

المادة ١١٢ ــ يؤلف المجلس التأديبى برئاسة امين عام وزارة العدل وعضوية امين عام المجلس وامين عام ديوان المحاسبة لتوقيع العقوبات المنصوص عليها فى المادة (١٠٨) على اى موظف من موظفى الفئات الثانية والثالثة والرابعة.

المادة ١١٣ ــ يؤلف المجلس التأديبى برئاسة وزير العدل وعضوية رئيس المجلس ورئيس ديوان المحاسبة لتوقيع

العقوبات المنصوص عليها فى المادة (١٠٨) من هذا النظام على موظفى الفئة الاولى.

المادة ١١٤ ــ اذا قدمت شكوى ضد موظف او ارتكب مخالفة فعلى الرئيس المباشر ان يرفع الامر مشفوعاً برايه حسب التسلسل الادارى لاتخاذ الاجراءات التأديبية بحق الموظف، واذا ما رأى الوزير ان الامر يستدعى الاحالة للمجلس التأديبى اعلم الموظف خطياً بفحوى الشكوى المقدمه ضده وان يطلب اليه الاجابة عنها خطياً فى غضون مدة يحددها الوزير حسب ظروف القضية على ان لا تزيد على اسبوع، فاذا قصر الموظف وعجز عن تبرئة نفسه فيحال الموظف الى المجلس التأديبى بقرار من الوزير مع اوراق القضية.

المادة ١١٥ ــ للوزير ان يشكل هيئة تحقيق اذا راى ضرورة لذلك قبل احالة الموظف الى المجلس التاديبى.

المادة ١١٦ ــ (أ) يجب ان يتضمن قرار الاحالة بياناً بالتهم المنسوبة الى الموظف ويبلغ رئيس المجلس التأديبى الموظف خطياً بهذا القرار وبتاريخ الجلسة المعينة لمحاكمته قبل التاريخ المحدد باسبوع على الاقل

(ب) يترتب على المجلس التأديبى ان ينظر فى الشكوى المحالة عليه خلال شهر من تقديمها اليه وان يبت فيها خلال مدة لا تزيد عن شهرين من تقديمها الا اذا طرأت ظروف اضطرارية فعلى المجلس ان يقدم تقريراً بذلك الى رئيس الوزراء والوزير المختص.

(جـ) يصدر المجلس التأديبى قراره فى التهم متضمناً الاسباب التى بنى عليها، ويبلغ القرار الى رئيس الوزراء والوزير المختص ورئيس المجلس وعلى الوزير تنفيذ هذا القرار.

(د) يفهم الموظف القرار فى جلسة وجاهية وفى حالة غيابه عن الجلسة يجرى تبليغه بالوسائل المتاحة.

المادة ١١٧ ــ يجتمع المجلس التأديبى بطلب من رئيسه بحضور جميع اعضائه وتكون اجراءاته سرية، ويتخذ قراراته بالاجماع او بالاكثرية وتكون قطعية.

المادة ١١٨ ــ (أ) تنطبق احكام رد القضاه المنصوص عليها فى قانون اصول المحاكمات الحقوقية على رئيس المجلس التأديبى وعضويه وفى حالة رد اى منهم يعين مجلس الوزراء من يحل محله.

(ب) اذا تنحى رئيس المجلس التأديبى او اى من عضويه او لم يتمكن من الاشتراك فى المجلس فيعين مجلس الوزراء من يحل محله.

المادة ١١٩ ــ للمجلس التأديبى من تلقاء نفسه او بناء على طلب الموظف المحال له ان يامر باستيفاء التحقيق فى الشكوى المقدمة ضد الموظف وله ان يعهد بذلك الى عضو او اكثر من اعضائه وله ان يستدعى الشهود وسماع اقوالهم وان يطلب ابراز اية وثائق يراها ضرورية.

المادة ١٢٠ ــ للموظف الذى يستدعيه المجلس التأديبى ان يطلع على جميع الاوراق المتعلقة بالشكوى المقدمه ضده الا اذا رأى المجلس التأديبى غير ذلك وللموظف ان يطلب ضم التقارير السنوية عن كفاءته وسلوكه الى ملف الدعوى التأديبية ويجب تلبية ذلك الطلب وله ايضا ان يناقش الشهود وان يدافع عن نفسه كتابة او شفوياً وان يوكل محامياً للدفاع عنه.

المادة ١٢١ ــ (أ) اذا تبين للمجلس التأديبى أثناء سماعه الشكوى المعروضه عليه بحق اى موظف وجوب اتخاذ اجراءات جزائية ضده فعليه احالة الامر الى المدعى العام المختص مع تقرير عن التحقيقات التى اجريت فى تلك الشكوى، فاذا اسفرت المحاكمة عن ادانة الموظف بجريمة جزائية فترفع المحكمة نسخة من قرار الحكم الى كل من رئيس الوزراء والوزير ورئيس المجلس.

(ب) ان تبرئة الموظف من التهمة الجزائية التى حوكم من اجلها لدى اى محكمة لا تحول دون اتخاذ اجراءات تأديبية بحقه بمقتضى احكام هذا النظام وفرض العقوبات التأديبية المناسبة عليه.

المادة ١٢٢ ــ للوزير ولرئيس المجلس التأديبى ان يطلب من الجهات المختصة منع الموظف المحال الى المجلس التأديبى من مغادرة المملكة.

المادة ١٢٣ ــ اذا اقيمت دعوى جزائية على موظف فيجب ان لا تتخذ بحقه اية اجراءات تأديبية ناشئة عن الدعوى الجزائية الموجهة اليه الى ان يصدر الحكم القطعى فى الدعوى الجزائية فاذا كان قد بدىء باية اجراءات تأديبية فيجب ايقافها الى حين ظهور نتيجة المحاكمة.

المادة ١٢٤ ــ اذا قدمت شكوى على اكثر من موظف من فئات مختلفة بارتكاب مخالفة او اكثر بالاشتراك وكانت تستدعى احالتهم الى المجلس التأديبى فتتبع بحقهم فى هذه الحالة الاجراءات التاديبية الخاصة بموظفى الفئة الاعلى بمقتضى احكام هذا النظام.

المادة ١٢٥ ــ اذا أحيل اى موظف الى المجلس التأديبى او الى المدعى العام وتقدم باستقالته فلا يجوز قبولها الا بعد البت فى الشكوى فاذا انقطع عن عمله مدة

تزيد على عشرة ايام دون وجود اسباب مبررة لذلك فيعتبر معزولاً من الوظيفة حكما من تاريخ احالته الى المجلس التأديبي او المدعي العام.

المادة ١٢٦ ــ للوزير ان يوقف عن العمل الموظف المحال الى المجلس التأديبي او الى المدعى العام او الى المحكمة، ويتقاضى الموظف نسبة من مجموع ما يستحقه من راتب وعلاوات لا تزيد على النصف حسبما يقرره الوزير وذلك خلال مدة توقيفه عن العمل.

المادة ١٢٧ ــ (أ) اذا برىء الموظف الموقوف عن العمل من التهم الموجهه اليه فيستحق راتبه كاملاً مع العلاوات عن المدة التى اوقف فيها عن العمل.

(ب) اذا اسفرت الاجراءات المتخذة بحق الموظف الموقوف عن العمل عن فرض عقوبة تأديبية عليه عدا عقوبة العزل او الاستغناء عن خدماته، فيستحق راتبه كاملاً مع العلاوات عن المدة التى اوقف فيها عن العمل اذا كانت تلك المدة ستة اشهر او اقل اما اذا زادت مدة وقفه عن العمل على ستة اشهر فيعطى راتبه الكامل مع العلاوات عن الستة الاشهر الاولى ونصف الراتب مع نصف العلاوات عن المدة الزائدة على الستة اشهر.

المادة ١٢٨ ــ تكون عقوبة تنزيل الراتب بتنزيل راتب الموظف بما لا يزيد عن ثلاث زيادات سنوية فى الدرجة الواحدة ولا ينظر فى ترفيع الموظف قبل انقضاء مدة العقوبة.

المادة ١٢٩ ــ تكون عقوبة تنزيل الدرجة بوضع الموظف فى الدرجة الادنى من درجته مباشرة وبراتب نفس السنة التى كان يشغلها ولا ينظر فى ترفيعه قبل انقضاء مدة ثلاث سنوات من تاريخ تنزيل الدرجة ضمن الفئة الواحدة.

المادة ١٣٠ ــ ينقطع راتب الموظف الذى تقرر عزله او الاستغناء عن خدماته ابتداء من التاريخ الذى يصبح فيه القرار قطعياً ما لم يكن الموظف قد سبق ان اوقف عن العمل، ففى هذه الحالة ينقطع راتبه مع العلاوات من تاريخ ايقافه عن العمل الا انه لا يطلب الى الموظف المعزول او المستغنى عن خدماته ان يرد اى جزء من الراتب مع العلاوات مما يكون قد استوفاه عن المدة الواقعة بين ايقافه عن العمل والعزل او الاستغناء.

الفصل الثاني عشر
انتهاء خدمات الموظف

المادة ١٣١ ــ تعتبر خدم الموظف منتهية فى اى من الحالات التالية:

(أ) قبول الاستقالة
(ب) فقد الوظيفة
(جـ) عدم اللياقة الصحية.
(د) الاستغناء عن الخدمة.
(هـ) العزل
(و) بلوغ السن المقرره لترك الخدمة.
(ز) فقد الجنسية.
(ح) الغاء الوظيفة والتسريح.
(ط) الاحالة على التقاعد.
(ى) الوفاه.

المادة ١٣٢ ــ تعتبر خدمة الموظف منتهية فى الحالات المنصوص عليها فى الفقرات (أ، ب، جـ، د، هـ) من المادة (١٣١) بعد صدور قرار من المرجع المختص (باستثناء قرارات المجلس التأديبي بالاستغناء عن الخدمة والعزل الواجبة التنفيذ) على النحو التالى:

(أ) رؤساء الدوائر المستقلة المرتبطة برئيس الوزراء والامناء العامون بقرار من مجلس الوزراء.

(ب) مشغلو الوظائف العليا والخاصة بقرار من رئيس الوزراء بناء على تنسيب الوزير.

(جـ) موظفوا الفئات الاولى والثانية والثالثة والموظف الذى راتبه ٧٦ دينار فاكثر من الفئة الرابعة بقرار من الوزير بناء على تنسيب الامين العام.

(د) الموظف الذى راتبه اقل من ٧٦ ديناراً من الفئة الرابعة بقرار من الامين العام بناء على تنسيب المدير.

المادة ١٣٣ ــ يجب ان تكون الاستقالة والموافقة عليها خطية وان يجاب الموظف عليها خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمها والا اعتبرت مرفوضه، وعلى الموظف الذى يقدم استقالته ان يستمر فى اداء واجبات وظيفته الى ان يتسلم اشعاراً خطياً بقبول استقالته.

المادة ١٣٤ ــ يعتبر الموظف فاقد لوظيفته فى اى من الحالات التالية:

(أ) اذا نقل او انتدب ولم ينفذ ذلك خلال عشرة ايام من التاريخ المحدد لمباشرة العمل الذى نقل او انتدب له.

(ب) اذا تغيب عن عمله دون اذن او معذره مشروعه مدة تزيد على عشرة ايام ولم يقم بتبليغ رئيسه المباشر باى وسيلة متاحة له باسباب تغيبه.

المادة ١٣٥ ــ **يكون للموظف الذى اعتبر فاقداً لوظيفته حق الاعتراض على القرار خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تبليغه اليه. وللمرجع المختص اعادته الى وظيفته اذا**

اقتنع بالاسباب التي قدمها وذلك بالغاء قرار فقده الوظيفة .

المادة ١٣٦ ــ (أ) اذا اقتضت مصلحة العمل الحكومي الغاء دائرة او قسم منها او انقاص عدد الموظفين فيها فتحدد الدائرة بالاشتراك مع المجلس ودائرة الموازنة العامة الوظائف التي سيتم الغاؤها .

(ب) يجوز نقل الموظفين الذين الغيت وظائفهم الى وظائف اخرى تتناسب مع مؤهلاتهم وخبراتهم وفقاً لاحكام هذا النظام ، ويتم تسريح من يتعذر نقله على ذلك الوجه بقرار من الوزير .

(جـ) يكون للموظف المسرح حق الاولوية في التعيين في اي دائرة في وظيفة تتناسب مع مؤهلاته وخبراته ويفقد هذه الاولوية اذا رفض قبول الوظيفة التي عرضت عليه .

المادة ١٣٧ ــ تعتبر خدمة الموظف منتهيه بقرار من المرجع المختص لعدم لياقته الصحية للخدمة بناء على تقرير من اللجنة الطبية المختصة بذلك .

المادة ١٣٨ ــ يحق لمجلس الوزراء الاستغناء عن خدمة اي موظف دون بيان الاسباب .

المادة ١٣٩ ــ مع مراعاة المادة (١٤١) من هذا النظام يجوز الاستغناء عن الموظف بقرار من المرجع المختص اذا تكررت مخالفته لاحكام المادتين (٧٧ ، ٧٨) من هذا النظام وفرضت عليه ثلاث عقوبات من العقوبات المنصوص عليها في الفقرات (أ ــ ز) من المادة (١٠٨) من هذا النظام .

المادة ١٤٠ ــ اذا قدمت شكوى ضد موظف لعدم كفايته وعدم لياقته او سوء سلوكه او لافشاء المعلومات السرية او المداولات الرسمية وكانت الشكوى مما لا يستطاع النظر فيها بناء على تهم معينة فللوزير ان يقدم بذلك تقريراً الى مجلس الوزراء فاذا اقتنع مجلس الوزراء بما جاء في هذا التقرير وبان المصلحة العامة تقضي بعزل الموظف او تنزيل درجته فله ان يصدر قراراً بذلك .

المادة ١٤١ ــ يعزل الموظف في اي من الحالات التالية :

(أ) بقرار من المجلس التاديبي .

(ب) بقرار من المرجع المختص اذا عوقب بتنزيل درجته ثم ارتكب ذنباً آخر وفرضت عليه عقوبة تنزيل الدرجة مرة ثانية .

(جـ) اذا حكم عليه من محكمة مختصة بجناية او جنحة مخلة بالشرف كالسرقة والاختلاس والتزوير والرشوة وسوء الائتمان والشهادة الكاذبة او اية جريمة مخلة بالاخلاق العامة او حكم عليه بالحبس من محكمة مختصة لمدة ثلاثة اشهر على الاقل في اي جريمة اخرى ويعتبر الموظف في اي من هذه الحالات معزولاً من وظيفته اعتباراً من تاريخ اكتساب الحكم الدرجة القطعية .

(د) اذا تقرر عزله في اية حاله اخرى بموجب هذا النظام .

المادة ١٤٢ ــ تنتهي خدمة الموظف من الفئة الرابعة الذي لا تعتبر خدمته مقبولة للتقاعد اذا بلغ السن الذي يؤهله لاستحقاق راتب تقاعد الشيخوخة بمقتضى احكام قانون الضمان الاجتماعي المعمول به بقرار من الوزير المختص وتعتبر خدماته منتهية حكماً اعتباراً من تاريخ انقضاء شهرين على اكماله تلك السن اذا لم يصدر الوزير المختص قراراً بذلك .

المادة ١٤٣ ــ (أ) اذا استغنى عن خدمات الموظف بموجب احكام هذا النظام فلا يجوز اعادة تعيينه في اي دائرة قبل مرور ثلاث سنوات على قرار الاستغناء عنه .

(ب) اذا عزل الموظف لاي سبب من الاسباب الواردة في الفقرات (أ ، ب ، جـ) من المادة (١٤١) من هذا النظام فلا يجوز اعادة تعيينه في اي دائرة . اما اذا عزل بموجب الفقرة (د) من تلك المادة فلا يجوز اعادة تعيينه الا اذا حصل على قرار خاص بذلك من مجلس الوزراء .

(جـ) اذا اعتبر الموظف فاقداً لوظيفته بموجب احكام هذا النظام فلا يجوز اعادة تعيينه في اي دائرة قبل مرور ثلاث سنوات على قرار فقده الوظيفة وحصوله على قرار خاص بذلك من مجلس الوزراء .

المادة ١٤٤ ــ مع مراعاة احكام المواد الخاصة بالوقف عن العمل يستحق الموظف راتبه مع العلاوات الى اليوم الذي تعتبر فيه خدمته منتهيه لاي من الاسباب الواردة في هذا النظام .

المادة ١٤٥ ــ (أ) مع مراعاة احكام الفقرة (جـ) من هذه المادة تدفع للموظف جميع حقوقه المالية وفقاً لاحكام القوانين والانظمة النافذة المفعول في الحالات التالية التي تنتهي خدمته في اي منها :

١ ــ بلوغ السن المقرره لترك الخدمة .
٢ ــ الاحالة على التقاعد .
٣ ــ عدم اللياقة الصحية .
٤ ــ الغاء الوظيفة والتسريح .

٥ ــ الاستغناء عن الخدمة.

(ب) تدفع للموظف الذى لا تقل خدمته عن عشر سنوات الاقتطاعات التى اجريت من راتبه بموجب قوانين التقاعد او انظمة الضمان الاجتماعى الخاصة بالموظفين او بمقتضاها جميعاً اذا قبلت استقالته سواء اكان موظفاً مصنفاً ام بالراتب المقطوع او بكليهما.

(جـ) يعتبر الموظف محالا على التقاعد اذا عين وزيراً او عضواً فى مجلس الاعيان او فى المجلس الوطنى الاستشارى، او فى اى مجلس عام آخر لا يجوز الجمع بين عضويته والوظيفة العامة وكان قد اكمل مدة التقاعد واذا لم يكن مكملاً تلك المدة فتصرف له المكافاة المقرره بمقتضى قانون التقاعد المعمول به اذا كانت مدة خدمته خمس سنوات فاكثر بالاضافة الى الحقوق المالية الاخرى التى يستحقها بموجب التشريعات المعمول بها.

المادة ١٤٦ ــ يحرم الموظف من جميع حقوقه المالية اذا انهيت خدمته فى اى من الحالات التالية:

(أ) فقد الوظيفة.

(ب) فقد الجنسية.

(جـ) العزل.

الفصل الثالث عشر
احكام عامة

المادة ١٤٧ ــ لا يسمح لاى موظف بالانتساب الى اى جامعة الا بعد الحصول على موافقة مجلس الوزراء بتنسيب الوزير بناء على تقرير يقدمه الامين العام يفيد ان للمؤهل الذى سيحصل عليه طالب الانتساب علاقة بوظيفته وان الدائرة بحاجة الى ذلك المؤهل.

المادة ١٤٨ ــ يجوز تعديل درجة الموظف الذى يحصل على مؤهل علمى جديد الى الدرجة المقرره لهذا المؤهل وفق احكام هذا النظام اما اذا كانت درجة الموظف مساوية او اعلى من الدرجة المقررة للمؤهل الجديد فيجوز اعطاؤه زيادات سنوية على النحو التالى:

(أ) زيادة سنوية واحدة اذا حصل على الشهادة الجامعية الاولى او على الدبلوم الذى لا تقل الدراسة للحصول عليه عن سنة دراسية واحده بعد الشهادة الجامعية الاولى.

(ب) زيادتان سنويتان اذا حصل على الشهادة الجامعية الثانية.

(جـ) ثلاث زيادات سنوية اذا حصل على شهادة الدكتوراه.

المادة ١٤٩ ــ يجوز منح الموظف زيادة سنوية واحدة فى اى من الحالتين:

١ ــ اذا اكمل بنجاح دورة تدريبية تتصل بطبيعة عمله لا تقل مدتها عن اربعة اشهر او ما يعادلها او (١٩٢) ساعة تدريبية فعلية او ما يعادلها من الساعات المعتمدة.

٢ ــ اذا حضر دورة او دورات تدريبية تتصل بطبيعة عمله لا تقل مدتها عن ستة اشهر او ما يعادلها ولا يتطلب اشتراكه فيها اجتيازه امتحانات او اختبارات مقرره واثبت انه داوم ما لا يقل عن ٨٠٪ من مدة الدورة او الدورات.

٣ ــ يشترط لحصول الموظف على الزيادة السنوية ان يكون اشتراكه فى الدورة / الدورات بموافقة الجهات الرسمية على ذلك.

المادة ١٥٠ ــ يجوز منح الموظف بعد تثبيته فى الخدمة زيادة جدارة مساوية لزيادته السنوية وفى موعد استحقاق تلك الزيادة اذا اثبت مقدرة فائقة فى ادائه لعمله واتصف انجازه بالسرعة والفاعليه والاقتصاد او قدم بحثاً او ابتكاراً ادى الى تحسين مستوى الاداء فى دائرته حسب التقارير الخطيه التى يقدمها عنه رئيسه المباشر.

المادة ١٥١ ــ تمنح زيادة الجدارة بقرار من الوزير بناء على تنسيب الامين العام وتوصية الرئيس المباشر.

المادة ١٥٢ ــ لا يجوز منح زيادة الجدارة اكثر من مرتين خلال المدة التى يقضيها الموظف فى الدرجة الواحدة.

المادة ١٥٣ ــ (أ) يتقاضى الموظف راتبه الاصلى من مخصصات الوظيفة التى يشغلها بصورة فعليه.

(ب) يحرم الموظف من راتبه وعلاوته عن المدة التى يتغيب فيها عن العمل بعذر غير مشروع بالاضافة الى تعرضه لتوقيع العقوبات حسب احكام هذا النظام.

المادة ١٥٤ ــ (أ) يصدر الوزير براءات التشكيلات لشاغلى الوظائف العليا والخاصة ولموظفى الفئة الاولى ويصدر الامين العام براءات التشكيلات لموظفى الفئات الثانية والثالثة والرابعة وترسل نسخ عنها الى كل من رئاسة الوزراء (فيما يتعلق بشاغلى الوظائف العليا والخاصة والفئة الاولى) ووزارة المالية ودائرة الموازنة العامة وديوان المحاسبة والمجلس. ولاى من الوزير او الامين العام ان يفوض هذه الصلاحيات الى كبار موظفى الدائرة.

(ب) تصدر براءات التشكيلات للموظفين بحيث

تتفق مع نظام تشكيلات الوظائف النافذ ومع قرار المرجع المختص فى جميع الحالات التالية :

١ ــ عند التعيين .

٢ ــ عند الترفيع او تعديل الراتب .

٣ ــ عند تغيير اسم الوظيفة او مادتها فى نظام تشكيلات الوظائف .

٤ ــ عند النقل من وظيفة الى وظيفة اخرى اذا ادى النقل الى ان يشغل الموظف المنقول وظيفة تختلف فى مادتها عن مادة الوظيفة التى كان يشغلها و يستوفى راتبه من مخصصاتها .

(جـ) تصدر براءات التشكيلات بعد اتمام جميع الاجراءات القانونية وفقاً لاحكام هذا النظام .

المادة ١٥٥ ــ يجب ان يدرج فى كل براءة تشكيلات تصدر بعد نفاذ هذا النظام رقم الفصل والمادة المدرج تحتها اسم الوظيفة فى نظام تشكيلات الوظائف ورقم وتاريخ القرار الذى صدرت البراءة بالاستناد اليه .

المادة ١٥٦ ــ يستحق الموظف زيادته السنوية عند حلول ميعادها وذلك اذا لم يصدر قرار بحجبها عنه .

المادة ١٥٧ ــ ترسل نسخة الى كل من رئاسة الوزراء (بالنسبة لشاغلى الوظائف العليا والخاصة والفئة الاولى) ووزارة المالية ودائرة الموازنة وديوان المحاسبة والمجلس من قرارات التعيين والترفيع وزيادة الراتب والنقل والوكالة والانتداب والاعارة والاجازة الدراسية والاحالة على الاستيداع والتأديب والاستقالة وانهاء الخدمة بالنسبة لشاغلى جميع الوظائف والفئات .

المادة ١٥٨ ــ (أ) يجوز تبليغ اى قرار يصدر بمقتضى احكام هذا النظام عن طريق النشر فى احدى الصحف اليومية المحلية و يعتبر التبليغ واقعاً من اليوم التالى للنشر. ولاى موظف ذى مصلحة شخصية مباشرة فى القرار ان يطلب اعادة النظر فيه لدى الجهة التى اتخذت القرار، واذا اصرت على قرارها فللموظف الحق فى الطعن لدى مجلس الوزراء بواسطة دائرته .

(ب) اذا اتخذ اى قرار مخالف لاحكام هذا النظام او لنظام تشكيلات الوظائف فلرئيس المجلس ان يطلب الى المرجع المختص ايقاف تنفيذ ذلك القرار وتصويبه ، وفى حالة الاختلاف فى الرأى يرفع الامر من قبل رئيس المجلس او ذلك المرجع الى رئيس الوزراء للفصل فيه .

المادة ١٥٩ ــ اذا نقل اى موظف الى اى دائرة تنطبق عليها احكام هذا النظام من دائرة اخرى لها تشريع خاص بموظفيها فيحدد راتبه ودرجته اللذان يستحقهما عند النقل وفقاً لاحكام هذا النظام .

المادة ١٦٠ ــ كل حالة لم ينص عليها هذا النظام تعرض على مجلس الوزراء ليصدر قراراً خاصاً فيها بعد الاستئناس برأى رئيس المجلس .

المادة ١٦١ ــ للوزير ولامين عام الدائرة ان يفوض بعض او كل صلاحياته المبينه فى هذا النظام الى المدير فى مركز الوزارة او المحافظة او اللواء او الى الحاكم الادارى على ان يمارس الحاكم الادارى هذه الصلاحية بناء على تنسيب المدير فى المحافظة او اللواء .

المادة ١٦٢ ــ لغايات تطبيق هذا النظام يجرى نقل الموظفين العاملين عند تنفيذ احكامه الى السلم المنصوص عليه فيه بحيث يحدد راتب كل منهم بمقتضاه وفقاً للقواعد والاسس التالية :

(أ) ينقل الموظف الذى يحمل مؤهلاً لا تزيد الدراسة للحصول عليه عن ثلاث سنوات بعد شهادة الدراسة الثانوية العامة الى الفئة الثالثة حسب جدول النقل الملحق بهذا النظام اذا لم تكن درجته تزيد عن الدرجة الثالثة بموجب نظام الخدمة المدنية رقم (٢٣) لسنة ١٩٦٦ . اما اذا كانت درجته تزيد عن الثالثة فينقل الى الفئة الثانية حسب الجدول المذكور.

(ب) بالرغم مما ورد فى الفقرة (أ) من هذه المادة يعطى الموظف الذى يتقاضى راتب السنة الخامسة فاكثر من الدرجة الاولى (أ) زيادة سنوية واحدة عن كل سنة بعد السنة الخامسة تعادل الزيادة المقرره للدرجة الاولى من الفئة الثانية من هذا النظام على ان لا تتجاوز عدد الزيادات الممنوحة بموجب هذه المادة على ثلاث زيادات .

(جـ) ينقل الموظف الذى يحمل الشهادة الجامعية الاولى كحد ادنى الى الفئة الثانية حسب جدول النقل الملحق بهذا النظام .

(د) يجرى تحديد وظائف الفئة الاولى لكل دائرة بقرار من مجلس الوزراء بناء على تنسيب اللجنة .

المادة ١٦٣ ــ يلغى نظام الخدمة المدنية رقم (٢٣) لسنة ١٩٦٦ وجميع تعديلاته .

٢٩ / ٨ / ١٩٨٢

جدول نقل الموظفين الى الفئات والدرجات
الى السلم الجديد

من	الدرجة	العاشرة	التاسعة	الثامنة	السابعة	السادسة	الخامسة	الرابعة
من	السنة	١ ٢ ٣ ٤ ٥	١ ٢ ٣ ٤ ٥	١ ٢ ٣ ٤ ٥	١ ٢ ٣ ٤ ٥	١ ٢ ٣ ٤ ٥	١ ٢ ٣ ٤ ٥	١ ٢
الى الفئة ٣	السنة	١ ١ ١ ٢ ٣	١ ٢ ٣ ٤ ٥	١ ٢ ٣ ٤ ٥ ٦	١ ٢ ٣ ٤ ٥ ٦	١ ٢ ٣	١ ٢ ٣ ٤ ٥ ٦ ٧	
الى الفئة ٣	الدرجة	السابعة	السادسة	الخامسة	الرابعة	الثالثة	الثانية	
الى الفئة ٢	السنة				١ ٢ ٣ ٤ ٥ ٦	١ ٢ ٣ ٤ ٥	١ ٢ ٣ ٤ ٥ ٦ ٧	
الى الفئة ٢	الدرجة				السادسة	الخامسة	الرابعة	

من	الدرجة	الرابعة	الثالثة	الثانية	الاولى ب	الاولى أ
من	السنة	٣ ٤ ٥	١ ٢ ٣ ٤ ٥	١ ٢ ٣ ٤ ٥	١ ٢ ٣ ٤ ٥	١ ٢ ٣ ٤ ٥
الى الفئة ٣	السنة	١ ٢ ٣ ٤ ٥ ٦ ٧ ٨				
الى الفئة ٣	الدرجة	الاولى				
الى الفئة ٢		١ ٢ ٣ ٤ ٥ ٦ ٧ ٨		١ ٢ ٣ ٤ ٥ ٦ ٧	١ ٢ ٣ ٤ ٥ ٦ ٧ ٨	
الى الفئة ٢		الثالثة		الثانية	الاولى	

دليل تعيين اصحاب المؤهلات في سلم الراتب

المؤهلات العلمية	الفئة	الدرجة	السنة	الراتب دينار
١ ـ الدراسة الثانوية العامة او ما يعادلها	الثالثة	السابعة	الاولى	٤٠
٢ ـ معهد بدراسة سنة واحدة بعد الثانوية العامة		السابعة	الثانية	٤٢
٣ ـ معهد بدراسة سنتين بعد الثانوية العامة		السادسة	الاولى	٤٦
٤ ـ معهد بدراسة ثلاث سنوات بعد الثانوية العامة		الخامسة	الاولى	٥٦
٥ ـ الشهادة الجامعية الاولى/انتساب	الثانية	السادسة	الاولى	٦٤
٦ ـ الشهادة الجامعية الاولى/انتظام		السادسة	الرابعة	٧٠
٧ ـ الشهادة الجامعية الثانية/ انتساب		السادسة	السادسة	٧٤
٨ ـ الشهادة الجامعية الثانية /انتظام		الخامسة	الاولى	٧٦
٩ ـ الدكتوراه آداب او علوم + الشهادة الجامعية الاولى(انتساب او انتظام)		الرابعة	الثالثة	٩٢
١٠ ـ شهادة الهندسة التطبيقية		السادسة	الرابعة	٧٠
١١ ـ الشهادة الجامعية الاولى: صيدله هندسة غير زراعية، طب بيطري طب اسنان		الرابعة	الاولى	٨٦
١٢ ـ الشهادة الجامعية الاولى: صيدله، هندسة غير زراعية، طب بيطري، طب اسنان+دبلوم سنة.		الرابعة	الثانية	٨٩
١٣ ـ الشهادة الجامعية الثانية: صيدله هندسة غير زراعية، طب بيطري، طب اسنان +الشهادة الجامعية الاولى		الرابعة	الثالثة	٩٢
١٤ ـ دكتوراه هندسة غير زراعية، صيدله طب اسنان، طب بيطري		الرابعة	الخامسة	٩٨
١٥ ـ الشهادة الجامعية الاولى في الطب البشري		الرابعة	الثالثة	٩٢
١٦ ـ الشهادة الجامعية الاولى في الطب البشري+دبلوم اختصاص لمدة سنتين		الثالثة	الرابعة	١١٦
١٧ ـ الدكتوراه في الطب او الزمالة او العضوية في الكليات الملكية البريطانية في الطب او المجلس الامريكي او ما يعادلها بعد الشهادة الجامعية الاولى في الطب البشري.		الثانية	الاولى	١٣٢

فهرس نظام الخدمة المدنية

	رقم المادة
الفصل الاول :تعريفات	
تسمية النظام والتعريفات	١ ، ٢
الفصل الثاني :مباديء عامه	
موظفو الدوائر والمؤسسات التي يسري عليها النظام	٣
اشراف مجلس الوزراء العام على شؤون موظفي الدولة	٤
واجبات الدوائر بالتعاون مع المجلس	٥
مهام وحدة شؤون الموظفين	٦
الفصل الثالث :مجلس الخدمة المدنية	
ارتباطه، تعيين رئيسه، مهامه ،هيئته، اجتماعات الهيئة ومهامها.	٧ ــ ١٧
الفصل الرابع :اصناف الموظفين والوظائف	
تقسيم الموظفين وفئاتهم	١٨ ، ١٩
تعيين رئيس وموظفي الديوان الملكي	٢٠
شاغلو الوظائف العليا والاجراءات المتعلقة بهم .	٢١
رواتب الوظائف العليا والخاصة	٢٢
درجات ورواتب وظائف الفئات	٢٣
تعيين اصحاب المؤهلات بالدرجات والرواتب	٢٤
تعيين الضباط بالفئات والدرجات	٢٥ ، ٢٦
شروط التعيين ووصف الوظيفة	٢٧ ، ٢٨
المفعول الرجعي للقرارات	٢٩
اجراء المسابقات	٣٠
لجنة شؤون الموظفين تأليفها واجتماعها ومسؤولياتها .	٣١
التعيين والترفيع بوظائف الفئات،الاستثناءات احتساب الخبرات، واعادة التعيين .	٣٢ ــ ٣٦
مدة التجربة،وانهاء الخدمة خلالها وتثبيت الموظف.	٣٧
تعيين الموظف بعقدوشروطه وعلاوة العقد	٣٨ ــ ٤٠
تدريب الطلاب	٤١
تعيين غير الاردني	٤٢
الاعتراف بالشهادات ولجنة معادلتها	٤٣ ، ٤٤
اداء القسم ونصه	٤٥
الفصل الخامس :ترفيع الموظفين	
توفر الوظيفة الشاغرة	٤٦
شروط الترفيع من فئة الى فئة ومنح الزيادة بنهاية الفئة.	٤٧ ، ٤٨

شروط الترفيع من درجة الى درجة	٤٩
انتقاء الاكثر استحقاقاً للترفيع	٥٠
ترفيع المحال الى المحكمة او المجلس التاديبي	٥١
الفصل السادس: التقارير السنوية	
اعداد التقارير السنوية وتقديراتها	٥٢
اطلاع الموظف على التقرير واعتراضه ولجنة الاعتراضات	٥٣ — ٥٥
رفع التقارير وتحري الحقيقة فيها	٥٦ ، ٥٧
الاجراءات نتيجة تقرير (ضعيف)	٥٨
تعليمات وضع التقارير عن المنتدب او المعار او المبعوث	٥٩
الفصل السابع: النقل والوكالة والانتداب والاعارة والاستيداع	
مراعاة مصلحة الدولة فيها	٦٠
نقل الموظف من دائرة الى دائرة	٦١
نقل الموظف من داخل المملكة الى خارجها	٦٢
نقل الموظف ضمن الدائرة الواحدة واثر النقل	٦٣ ، ٦٤
الانتداب للدوائر والمؤسسات واجراءاته	٦٥ — ٦٨
التعيين بالوكالة وشروطه	٦٩ — ٧٢
الاعارة : جهتها ومدتها وشروطها وانهائها	٧٣ ، ٧٤
الاستيداع مدته وحالاته وانهاؤه	٧٥ ، ٧٦
الفصل الثامن: واجبات الموظف وسلوكه	
الواجبات والمحظورات وعقوبة مخالفتها	٧٧ — ٧٩
الفصل التاسع: الاجازات	
احتسابها وانواعها	٨٠ — ٨٢
الاجازة العادية ومدتها واستعمالها وجمعها و بدلها وصلاحية منحها.	٨٣ — ٨٨
الاجازة الدراسية مدتها وشروطها وصلاحية منحها	٨٩
الاجازة المرضيه مدتها وصلاحية منحها	٩٠ — ٩٨
اجازة الامومة	٩٩
الاجازة العرضية	١٠٠
اجازة الحج	١٠١
احكام عامة في الاجازات	١٠٢ — ١٠٥
الفصل العاشر:	
مكافأة وتعويض واجر الموظف المشارك في هيئة او مجلس او سلطة او لجنة ومقدارها	١٠٦
تعويض ورثة الموظف	١٠٧
الفصل الحادي عشر: الاجراءات التأديبية	
العقوبات المسلكية وصلاحية فرضها وتبليغها	١٠٨ — ١١١
المجلس التاديبي لموظفي الفئات الثانية والثالثة والرابعة	١١٢

المجلس التاديبي لموظفي الفئة الاولى ١١٣
تقديم الشكوى ضد الموظف وتشكيل هيئة التحقيق ١١٤، ١١٥
قرار الاحالة للمجلس التاديبي واصدار القرار ١١٦
اجتماع المجلس التاديبي وتنحي اعضائه ١١٧، ١١٨
استيفاء التحقيق وسماع الشهود وحق الموظف بضم التقارير السنوية وتوكيل محامي عنه ١١٩، ١٢٠
اتخاذ اجراءات جزائية ضد الموظف ١٢١
منع الموظف المحال للمجلس التأديبي من السفر ١٢٢
ايقاف الاجراءات التاديبية الى حين اصدار الحكم بالدعوى الجزائية ١٢٣
احالة اكثر من موظف من فئات مختلفة الى المجلس التاديبي ١٢٤
قبول استقالة الموظف المحال للمجلس التاديبي ١٢٥
وقف المحال للمجلس التاديبي عن العمل وصرف نسبة من راتبه وعلاواته ١٢٦، ١٢٧
تنزيل راتب الموظف ١٢٨
تنزيل درجة الموظف ١٢٩
قطع راتب الموظف المعزول او المستغنى عنه ١٣٠

الفصل الثاني عشر: انتهاء خدمات الموظف

حالات اعتبار خدمة الموظف منتهيه وصلاحيه اصدار القرار ١٣١، ١٣٢
قبول استقالة الموظف ١٣٣
فقد الوظيفة وحق الموظف بالاعتراض ١٣٤، ١٣٥
تسريح الموظف ١٣٦
عدم اللياقة الصحية ١٣٧
الاستغناء عن الموظف وعزله ١٣٨ ــ ١٤١
انهاء خدمة الموظف لبلوغ سن ترك الخدمة ١٤٢
اعادة تعيين الموظف المستغنى عنه والمعزول وفاقد الوظيفة ١٤٣
حقوق الموظف المنتهيه خدماته ١٤٤ ــ ١٤٦

الفصل الثالث عشر: احكام عامه

الانتساب الى الجامعات ١٤٧
تعديل درجة الموظف لحصوله على مؤهل او منحه زيادات سنوية ١٤٨
منح الموظف زيادة سنوية نتيجة الدورات ١٤٩
منح الموظف زيادة جدارة وصلاحية اصدار القرار ١٥٠ ــ ١٥٢
حرمان الموظف المتغيب من راتبه وعلاواته ١٥٣

اصدار براءة التشكيلات وحالاتها	١٥٤، ١٥٥
استحقاق الموظف للزيادة السنوية	١٥٦
تزويد الجهات المسؤولة بالقرارات	١٥٧
تبليغ القرارات ونشرها والاعتراض عليها	١٥٨
نقل الموظف من دائرة لها تشريع خاص	١٥٩
اصدار قرار للحالات غير المنصوص عليها	١٦٠
تفويض صلاحيات الوزير والأمين العام	١٦١
نقل الموظفين الى الفئات والدرجات الجديدة	١٦٢
تحديد وظائف الفئة الاولى واسماء شاغليها	١٦٢
الغاء نظام الخدمة رقم(٢٣) لسنة ١٩٦٦	١٦٣

قرار رقم (١٨)

صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين(١)

بناء على طلب دولة رئيس الوزراء بكتابه المؤرخ في ١٩٦٨/٦/٢٥ رقم ن خ/٦٥/٢/٦١٣٠ اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين لأجل تفسير المادة ١١٢ من نظام الخدمة المدنية رقم ٢٣ لسنة ١٩٦٦ حسبما عدلت بالنظام رقم ١٣ لسنة ١٩٦٨ وبيان ما اذا كانت المكافآت أو التعويضات أو الأجور المنصوص عليها في هذه المادة تشمل المكافآت والتعويضات والأجور التي يتقاضاها الموظف من خزينة الدولة لقاء أية أعمال قام بتأديتها بحيث لا يجوز اعطاؤه منها الا مبلغا لا يزيد على ٣٠٠ دينار في السنة مهما كانت الخدمات التي قام بها أم انها لا تشملها ؟ وما هو حكم المكافآت والتعويضات والأجور التي تخصص للموظف لقاء اعمال قام بتأديتها في أية مؤسسة بمقتضى قانونها الخاص ٠

وبعد الاطلاع على كافة المخابرات المتعلقة بهذا الموضوع الجارية ما بين رئاسة الوزراء ووزارة التربية والتعليم ووزارة المالية ورئاسة ديوان المحاسبة وتدقيق النصوص القانونية يتبين ان المادة ١١٢ من نظام الخدمة المدنية حسبما عدلت بالنظام رقم ١٣ لسنة ١٩٦٨ تنص على ما يلي (تعتبر أية مكافأة أو تعويض أو أجر تقرر دفعه أية مؤسسة أو شركة أو هيئة لأي موظف لقاء أية أعمال قام بتأديتها بحكم القانون أو بتكليف من مجلس الوزراء أو بتكليف خاص من المؤسسة أو الشركة أو الهيئة التي يعمل لديها ايرادا للخزينة ويعطى الموظف ذو العلاقة بقرار من مجلس الوزراء مكافأة لا تزيد على ٣٠٠ دينار في السنة مهما كانت الخدمات وعدد الشركات أو المؤسسات أو الهيئات التي يعمل لديها) ٠

والواضح من عبارة (تقرر دفعه أية مؤسسة أو شركة أو هيئة) الواردة في هذا النص ان المكافأة أو التعويض أو الأجر الذي يعتبر ايرادا للخزينة ولا يستحق الموظف منه الا مبلغا لا يزيد على ٣٠٠ دينار في السنة هي المكافأة أو التعويض أو الأجر الذي تدفعه أية مؤسسة أو شركة أو هيئة من أموالها ٠ ومن البديهي ان الحكومة لا تدخل في مفهوم شركة ، كما انها لا تدخل في معنى مؤسسة أو هيئة ، اذ أن المؤسسة العامة حسب تعريفها الفقهي هي شخص اداري أنشيء بقانون خاص لممارسة نشاط مالي أو صناعي أو تجاري أو زراعي وله استقلال مالي بحيث تعتبر حقوقه وأمواله مستقلة عن حقوق وأموال الدولة ٠

أما الهيئة فهي شخص اعتباري أنشيء للقيام بخدمات عامة دون أن يكون لها نشاط أو طابع اقتصادي ٠

ولهذا فان المكافآت أو التعويضات أو الأجور التي تدفعها الحكومة للموظف من خزينتها لقاء أية أعمال قام بتأديتها لا تخضع لأحكام المادة ١١٢ المشار اليها ، بل يكون من حق الموظف استيفاؤها كاملة مهما بلغ مقدارها ٠

أما فيما يتعلق بالمبالغ التي تدفع للموظف من المؤسسات العامة استنادا لقوانينها الخاصة لقاء أية أعمال قام بتأديتها بحكم القانون أو بتكليف من مجلس الوزراء أو بتكليف خاص من المؤسسة فان حكم المادة ١١٢ يسري عليها تطبيقا لصراحة النص الذي اعتبر ما تدفعه المؤسسات للموظف بمقتضى القانون ايرادا للخزينة ٠ ولا محل هنا للقول بأن القانون لا يعدل ولا يلغى الا بقانون ، ذلك لأن الأحكام المتعلقة بالموظفين المقررة بنظام الخدمة المدنية في حدود المادة ١٢٠ من الدستور تعتبر تشريعا له قوة القانون عملا بقرار المجلس العالي رقم ١ لسنة ١٩٦٥ ٠

هذا ما نقرره في تفسير النص المطلوب تفسيره ٠

صدر ١٩٦٨/٦/٣٠

قرار المخالفة

النص المطلوب تفسيره هو نص المادة ١١٢ من نظام الخدمة المدنية رقم ٢٣ لسنة ١٩٦٦ حسبما عدلت بالنظام رقم ١٣ لسنة ١٩٦٨ ومن الاطلاع على المخابرات المتصلة بالموضوع يتضح أن طلب التفسير جاء للاجابة على السؤالين التاليين :

السؤال الأول : هل تشمل كلمة «مؤسسة» أو كلمة « هيئة » الواردتين في المادة (١١٢) من نظام الخدمة المدنية – الحكومية ؟

(١) الجريدة الرسمية – العدد ٢١٠٩ في ١٩٦٨/٧/١٦

السؤال الثاني : هل ينسحب حكم المادة (١١٢)، المشار اليها على المكافآت أو التعويضات أو الأجور المخصصة للموظف بمقتضى قانون خاص؟

الاجابة على السؤال الأول

(أ) **فيما يتعلـــق بكلمة (مؤسسة) ــ واضح من نص المادة ١١٢** السالفة الذكر ان كلمة « مؤسسة » وردت فيها دون أن تكون موصوفة بأى وصف يخصصها لـــذلك فهى تعتبر مطلقة بمعناها الواســـع الشامل والمتتبع للتشريعـات الأردنية يجد أن المشرع الأردنى لم يقصر استعمال هذه الكلمة على مدلول محـــدد فتـارة استعملها لتشمل الحكومة كما جاء في قرار التفسير الصادر عن الديوان الخاص برقم ١٣ تاريخ ١/١٢/١٩٦٠ المنشور فى الصفحة (٣٥) من عـــدد الجـريدة الرسمية رقم (١٥٢٨) الصادر بتاريخ ١ كانون الثانى سنة ١٩٦١ وكان موضوع التفسير هو بيان ما اذا كان العمـــال الـــذين تستخدمهم الحكومة يعتبرون عمالا فى مؤسسة منتظمة أم لا ؟ على ضوء النص الوارد فى قانون العمل رقـــم ٢١ لسنة ١٩٦٠ الذى يقول « ان أحكام هذا القانون تشمل كل شخص يستخدم (بفتح الدال) بأجـــر أو يتدرب فى مؤسسة منتظمة » وجاء فى قرار التفسير هذا ما نصه حرفيا « ان واضع القانون اعتبر الحكومة داخلة فى مفهوم المؤسسة المنتظمة » وطورا استعمل كلمة « مؤسسة »لتشمل طائفة من المحلات التجارية كما فى قانون المؤسسات العمومية رقم ١٩ لسنة ١٩٣٨ حيث اعتبر هذا القانون المعامل والفنادق والمطاعم ٠٠٠٠ الخ مؤسسات عمومية ومرة أخرى استعمل كلمة « مؤسسة » للدلالة على مرفق عام منشىء بقانون وله شخصية اعتبـارية واستقلال مالى وبناء على ذلك لا يصح القول بأن كلمة « مؤسسة » الواردة فى المـــادة ١١٢ من نظـــام الخـــدمة المدنية ينحصر مدلولهـــا فى المؤسسة العـــامة حسب التعريف الفقهى الذى ذكرته الاكثرية فى قرارها وقد بان أثناء المداولة فى التفسير ان الأكثرية المحترمة استقت ذلك التعريف من مقـــال نشره الاســـتاذ بدوى ابراهيم حمـــودة فى مجلة مجلس الـــدولة عام ١٩٥٣ بعنوان « المؤسسات العامة فى مصر » وكما هو واضح من عنوان المقال ان الأستاذ المشار اليه عالج المؤسسات العامة فى مصر وهى بلد عربى تختلف أوضاعه القانونية وتشكيلاته الادارية عن الأردن فاذا صح التعريب المذكور بالنسبة لمصر فانه لا يصح بالنسبة للأردن وتأسيسا على ما تقدم فان كلمة « مؤسسة » الواردة فى المادة «١١٢» من نظام الخدمة المدنية تشمل الحكومة » ٠

(ب) **فيما يتعلق بكلمة « هيئة »** ـ فان هذه الكلمة وردت فى المادة ١١٢ من نظام الخدمه المدنية غير موصوفة بوصف خاص لذلك فهى ايضـــا مطلقة بمعناها الواســـع وتشـــمل الحـــكومة والتشكيلات الادارية المنبثقة عنها والمتفرعه منها وقد استعملها المشرع الأردنى للدلالة على الحكومة والادارة المنبثقة عنها فى أكثر من موضع وللتمثيل لا للحصر أشير للمادة (١٣١) من الدستور الاردنى لسنة ١٩٥٢ فقد نصت هذه المادة « هيئة الوزارة مكلفة بتنفيذ أحكام هـــذا القـــانون » فسمى الدستور مجلس الوزراء (الحكومة) هيئة وجاء فى المادة ١٣ من قانون تشكيل المحاكم النظـــامية رقم (٢٦) لسنة ١٩٥٢ ما نصه « تشـــكل هيئة النيابة العامة كما يلى ٠٠٠ الخ » فسمى النيابة العامة هيئة ومثل ذلك كثير من تشريعات الدولة ٠ ولذلك فانى لا أتردد على ضوء هذه الحجج القاطعة فى القول ان كلمة هيئة الواردة فى المادة ١١٢ من نظام الخدمة المدنية تشمل الحكومة ما دام انها لم توصف بوصف يقيد اطلاقها ويخرج الحكومة من هذا الاطلاق ٠

الاجابة على السؤال الثانى :

ان المـــادة ١١٢ من نظام الخدمة المدنيـــة لاتسرى على المكافآت والتعويضات أو الأجور المقررة لمستحقيها من الموظفـــين بموجب أحـــكام قانون خاص ٠

ذلك لأن ما يتعلق بالمكافآت أو التعويضات أو الأجور التى تقررها القوانين الخاصة لمستحقيها من الموظفين لا يدخل ضمن الأمور المعددة فى المادة (١٢٠) من الدستور اذ ليس كل ما يتعلق بشؤون الموظفين ينظم بنظام تضعه السلطة التنفيذية ومن ذلك شؤون تقاعد الموظفين وان قـــرار التفسير الصادر من المجلس لتفسير الدستور رقم (١) لسنة ١٩٦٥ المنشور فى عدد الجريدة الرسمية رقـــم ١٨٥٣ لسنة ١٩٦٥ نص على ما يلى :

١ ـ ان أى تشريع يتعلـــق بالتنظيمـــات

الادارية وشؤون الموظفين يجب أن يصدر عن السلطة التنفيذية بنظام اذا كانت الموضوعات التى يتناولها ذلك التشريع من المسائل المنصوص عليها فى المادة (١٢٠) من الدستور ٠

٢ ـ بما ان الأمور المنصوص عليها فى قانون الخدمة المدنية رقم ٤٨ لسنة ١٩٦٣ تدخل فى نطاق المسائل الواردة في المادة ١٢٠ من الدستور فان تنظيمها يجب أن يتم بنظام تصدره السلطة التنفيذية استنادا لهذه المادة وبذلك يعتبر القانون المشار اليه مخالفا لاحكام الدستور وهذا لا يجعله غير قائم بل لابد من الغائه بقانون جديد ٠

ومن ذلك يلاحظ ان المجلس العالى لتفسير الدستور لم يحدد فى قراره المشار اليه كل المسائل الداخلة فى نطاق المادة (١٢٠) من الدستور واكتفى بالقول : ان الأمور المنصوص عليها فى قانون الخدمة المدنية رقم ٤٨ لسنة ١٩٦٣ تدخل فى نطاق المسائل الواردة فى المادة ١٢٠ من الدستور ولذلك فان قانون الخدمة المدنية المشار اليه غير دستورى أما الموضوعات التى عالجتها المادة ١١٢ المعدلة من نظام الخدمة المدنية رقم ٢٣ لسنة ١٩٦٦ التى نحن بصدد تفسيرها فلم تكن من المسائل الواردة فى قانون الخدمة المدنية رقم ٤٨ لسنة ١٩٦٣ اذ أن أحكام المادة ١١٢ من نظام الخدمة المدنية استحدثت بعد قانون الخدمة المدنية السالف الذكر بزمن طويل ومن أجل ذلك فانه لا يحق للديوان الخاص بتفسير القوانين أن يقول مفسرا ان الموضوعات التى عالجتها المادة ١١٢ من نظام الخدمة المدنية هى من المسائل المنصوص عليها فى المادة ١٢٠ من الدستور والتى يجب أن تنظم بنظام تضعه السلطة التنفيذية لانه بذلك يغتصب صلاحية المجلس العالى لتفسير الدستور وبعبارة أوضح أن قرار المجلس العالى رقم (١) لسنة ١٩٦٥ المتعلق بتفسير المادة ١٢٠ من الدستور لم يقل ان كل قانون يتناول أى موضوع يتعلق بالموظفين هو قانون غير دستورى بل قال ان قانوناً معينا بذاته هو قانون الخدمة المدنية رقم ٤٨ لسنة ٩٦٣ غير دستورى وهذا القانون لم يتعرض من قريب أو بعيد للمكافآت أو التعويضات أو الأجور التى تقرر دفعها أية مؤسسة أو شركة أو هيئة للموظف ، من أجل ذلك فانه لا يحق لنا كديوان خاص بتفسير القوانين أن نقول ان القانون الخاص الذى يقرر دفع مكافآت أو تعويضات أو أجور لمستحقيها من الموظفين هو قانون غير دستورى لا يجوز العمل به لان ذلك يتعلق بتفسير الدستور وهو أمر خارج عن اختصاص الديوان الخاص وتأسيسا على ما تقدم فأن أحكام المادة ١١٢ المعدلة من نظام الخدمة المدنية رقم ٢٣ لسنة ١٩٦٦ لا تسرى على المكافآت أو التعويضات أو الأجور المقررة لمستحقيها من الموظفين فى قوانين خاصة

العضو المخالف

١٩٦٨/٦/٣٠

قرار رقم (١٩)(١)

صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين

بناء على طلب دولة رئيس الوزراء بكتابه المؤرخ ١٩٦٨/٧/٢٨ رقم نخ/٦٥/١/٧٨٤٨ اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين لأجل تفسير المادة ٢٦ من نظام الخدمة المدنية رقم ٢٣ لسنة ١٩٦٦ حسبما عدلت بالنظام رقم ٩٢ لسنة ١٩٦٦ وبيان ما اذا كان حكمها فيما يتعلق بحيازة شهادة الدراسة ينطبق فقط على المرشحين لوظائف الصنف الأول والثانى الذين يراد تعيينهم فى خدمة الحكومة لأول مرة أم انها تنطبق أيضا على الموظفين السابقين الذى يراد اعادتهم الى الخدمة بحيث يجب أن تتوفر فى هؤلاء نفس الشروط المنصوص عليها فى هذه المادة ؟

وبعد الاطلاع على كتاب رئيس ديوان الموظفين الموجه لرئيس الوزراء بتاريخ ١٩٦٨/٧/٢٤ رقم ٦/٨٩/٢٨٠١ وتدقيق النصوص القانونية يتبين:

(أ) ان المادة ٢٦ المطلوب تفسيرها تنص على انه يشترط فيمن يعين فى وظائف الصنف الأول والثانى عدة شروط من جملتها أن يكون حائزا على شهادة الدراسة الثانوية الأردنية أو ما يعادلها كحد أدنى ٠ أما اذا لم يكن المرشح حائزا على شهادة الدراسة الثانوية الأردنية أو ما يعادلها فيجوز أن يصنف فى الدرجة المناسبة اذا توافرت الشروط التالية ٠

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ٢١٣٣ فى ١٩٦٨/١١/٢

١ – اذا كان حاصلا على شـهادة المدرسة الثانوية الكاملة وعين فى دائرة مختصة قبل نفاذ أحكام هذا النظام ومضى على تعيينه مدة لا تقل عن ثلاث سنوات • أو

٢ – اذا كان قد عين فى دائرة مختصة قبل نفاذ احكام هذا النظام وأمضى فى خدمتها مـدة لا تقل عن خمس سنوات وأنهى الدراسة الاعدادية، أو ثمانى سـنوات اذا كان قد أنهى الـدراسة الابتدائية • وفى كلتا الحالتين الأخيرتين يجب أن يكون العمل الذى مارسه خلال السنوات الخمس الأخيرة فنيا أو مهنيا وأن تكون الوظيفة التى يعين فيها فنية أو مهنية •

(ب) ان المادة ٤٠ من نفس النظام قد بحثت فى استخدام الموظف فى الحكومة لأول مرة وفى اعادة استخدام الموظف السابق وأطلقت على كلتا الحالتين (تعيينا) كما هو واضح من عبارة (عند تعيين الموظف فى الحكومة لأول مرة) الواردة فى الفقرة (أ) منها وعبارة (اذا أعيد تعيين الموظف) الواردة فى الفقرة (هـ) •

وحيث ان عبـارة (يشترط فيمن يعين) المنصوص عليها فى المـادة ٢٦ قد وردت مطلقة فهى تجرى على اطلاقها بحيث تشمل الشخص الذى يعين فى خدمة الحكومة لاول مرة والموظف السابق الذى يعاد تعيينه ، وبالتالى فان حكم هذه المادة ينطبق على كلا الفريقين فلا يجوز تعيين الشخص فى وظائف الصنف الاول والثانى لأول مرة أو اعادة تعيين الموظف السابق باحدى هذه الوظائف ما لم تتوفر فيهما الشروط المنصوص عليها فى هذه المادة على اعتبار ان اعادة الموظف السابق الى الخدمة يعتبر تعيينا بالمعنى القانونى كما أسلفنا• هذا ما نقرره فى تفسير النص المطلوب تفسيره •
صدر ١٩٦٨/٩/١٤

قرار رقم (٤)(١)
صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين

بناء على طلب دولة رئيس الوزراء بكتابه المؤرخ ١٩٦٩/١/٢٢ رقم ٢٥/١٨/ أ /١٧/٨٤٥ اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين لاجل تفسير نصوص المواد ١٢٥ و ١٣٥ و ١٢٨ و ١٣٢ من نظام الخدمة المدنية رقم ٢٣ لسنة ١٩٦٦ وبيان ما يلى :

١ – اذا أدين موظف بتهمة جزائية وحكم عليه بسببها بالحبس مدة لا تقل عن شهر ، هل يجوز بعد ذلك للمرجـع المختص ان يحيله الى مجلس تأديبى أم لا • وهـل يمتنع السير فى الاجراءات التأديبية ضده اذا كانت هذه الاجراءات قد أوقفت انتظارا للبت فى التهمة الجزائية ؟

٢ – فى حالة وجوب عزل الموظف بسبب الحكم عليه جزائيا بعقوبة الحبس مدة لا تقل عن شهر عملا بالمادة/١٣٢ (أ) من هو المرجـع المختص باصدار قرار العزل ؟

٣ – اذا حوكم الموظف بتهمة جزائية وفصل القضاء فيها هل يتوجب قبل السير فى الاجراءات التأديبية بحقه أن يبلغ فحوى الشكوى ويطلب اليه الاجابة عنها خطيا عملا بالمادة/١٢٥ (١) من النظام المذكور ، أم ان اجراءات المحاكمة تسد مسد التبليغ ؟

وبعد الاطلاع على كتاب معالى وزير العدلية الموجه لدولة رئيس الوزراء بتاريخ ١٩٦٩/١/٢١ وتدقيق النصوص القانونية يتبين فيمـا يتعلق بالنقطة الاولى : ان نظام الخدمة المدنية قد أفـرد فصلا خاصا – وهو الفصل التاسع – حدد فيـه واجبات الموظف وسلوكه ، وهذه الواجبات تتمثل فى مظهرين :

مظهر ايجابى : وهو يتعلق بالأفعال التى يجب على الموظف أن يقوم بها وبحسن السلوك الذى ينبغى عليه التحلى به •

ومظهر سلبى : وهو يتعلق بالأعمال المحظور على الموظف اتيانها فى حياته الوظيفية أو الخاصة•

وقد جاءت المادة/٨٣/من النظام ونصت على ان كل موظف يخلف أى حكم من أحكام هذا الفصل يحال الى المجلس التأديبى لاتخاذ الاجراءات المناسبة بحقه •

ومن ذلك يتضح ان خطأ الموظف الذى يسوغ محاكمته عليه تأديبيا هو اخلاله بواجبات وظيفته ايجابيا أو سلبيا •

(١) الجريدة الرسمية – العدد ٢١٥٣ فى ١٩٦٩/٣/١٦

أما الجريمة الجزائية التى يحاكم عليها الموظف أمام القضاء فهى تتمثل فى خروجه على نظام المجتمع وأمنه فيما تنهى عنه القوانين أو تأمر به وتقر له عقوبة .

وعليه فان المخالفة التأديبية هى تهمة قائمة بذاتها تختلف اختلافا كليا عن طبيعة التهمة الجزائية بحيث ان الفعل الواحد قد يعتبر ذنبا اداريا ولا يعتبر ذنبا جزائيا وقد يكون ذا وجهين ادارى وجزائى فى الوقت نفسه .

وينبنى على ذلك ان الحكم على الموظف بالعقوبة الجزائية لا يمنع الجهة الادارية من محاسبته على ما يكون قد انطوى عليه فعله من اخلال بواجبات الوظيفة وخروج على مقتضياتها . كما ان الحكم ببراءة الموظف من التهمة الجزائية لا يبرىء سلوكه الوظيفى من الوجهة الادارية ولا يمنع من مؤاخذته تأديبيا على هذا السلوك .

وهذا النظر ينسجم مع المنطق اذ ما دام ان النظام أجاز فى المادة/١٢٨/ملاحقة الموظف تأديبيا حتى ولو تقررت براءته من التهمة الجزائية فمن باب أولى أن تجوز ملاحقته اذا تقررت ادانته بهذه التهمة .

أما فيما يتعلق بالنقطة الثانية ، فان المادة/١٣٢ (أ) المطلوب تفسيرها تنص على ما يلى (يعزل الموظف اذا حكم عليه بالسجن لمدة شهر أو أكثر لارتكابه جرما ، وفى هذه الحالة يصدر قرار العزل من المرجع المختص اعتبارا من تاريخ اكتساب الحكم الدرجة القطعية) .

وحيث ان هذه المادة لم تبين من هو المرجع المختص باصدار قرار العزل ، فانه ينبغى تحديد مدلول هذه العبارة على ضوء نصوص النظام المتعلقة بالعزل ، وهذه النصوص قد أوضحت ان المرجع المختص باصدار قرار العزل بالنسبة لموظفى الصنف الأول هو مجلس الوزراء على أن يقترن قراره بالارادة الملكية ، وبالنسبة لموظفى الصنف الثانى هو الوزير المختص بوصفه المنفذ لقرار العزل عملا بالمادة/١٢٥/من النظام ، وبالنسبة للموظفين غير المصنفين وللموظفين المؤقتين هو الوزير أو وكيل الوزارة عملا بالمادة/١٥٧/منه .

أما عن النقطة الثالثة فمن الرجوع للفقرة (أ) من المادة/١٢٥/من نظام الخدمة المدنية نجد انها لا تجيز للوزير المختص عند ورود شكوى بحق موظف أن يحيله الى المجلس التأديبى ما لم يعلمه خطيا بفحوى الشكوى المقدمة ضده ويطلب اليه الاجابة عنها خطيا .

وحيث ان هذا النص قد ورد مطلقا فهو يجرى على اطلاقه بحيث يشمل جميع الحالات التى يراد فيها اتخاذ اجراءات تأديبية بحق الموظف يستوى فى ذلك أن تكون قد اتخذت ضده اجراءات جزائية بسبب الشكوى طبقا لنص المادة/١٢٧/ أو لم تتخذ .

هذا ما نقرره فى تفسير النصوص المطلوب تفسيرها .

صدر بتاريخ ١٨/٢/١٩٦٩

قرار رقم (٦)(١)
صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين

بناء على طلب دولة رئيس الوزراء بكتابه المؤرخ ١٨/٣/١٩٦٩ رقم م/٧٣/٢٥٧٢ اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين لاجل تفسير الفقرة (أ) من المادة/٧٧ من نظام الخدمة المدنية رقم ٢٣ لسنة ١٩٦٦ وبيان ما اذا كانت مؤسسة تسويق المنتجات الزراعية المنصوص عليها فى قانون مؤسسة تسويق المنتجات الزراعية رقم ٢٨ لسنة ١٩٦٨ تعتبر مؤسسة حكومية بالمعنى المنصوص عليه فى هذه الفقرة بحيث يجوز انتداب موظفى الحكومة اليها أم لا ؟

وبعد الاطلاع على كتاب وزير المالية الموجه لرئيس الوزراء بتاريخ ١٥/٣/١٩٦٩ وتدقيق النصوص القانونية يتبين :

١ ـ ان الفقرة (أ) من المادة/٧٧/من نظام الخدمة المدنية الباحثة عن انتداب الموظفين تنص على ما يلى (لا يجوز الانتداب الا للدوائر والمؤسسات الحكومية) .

٢ ـ ان قانون مؤسسة تسويق المنتجات الزراعية المشار اليه آنفا وان كان ينص على أن مؤسسة التسويق هى شخص اعتبارى يتمتع

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ٢١٧١ فى ١٥/٥/١٩٦٩

باستقلال مالى واداري الا انه فى الوقت نفسه نص على أن الاعمال المنوطة بها هى ممارسة جميع الاعمال التجارية والمالية والصناعية التى ترتبط بأهداف تسويق المنتجات الزراعية والاتجار بها ٠ كما ان رأسمالها يتألف من مساهمة المزارعين المنتجين والحكومة وانها تخضع لاحكام قانون الشركات والانظمة الصادرة بمقتضاه بالقدر الذى لا يتعارض مع احكام قانونها الخاص وان ارباحها توزع بين المساهمين ٠

ومن هذا يتضح ان مؤسسة التسويق ليست مؤسسة حكومية بالمعنى القانونى وانما هى مؤسسة ذات نفع عام ذلك لانه يشترط لاعتبار المؤسسة مؤسسة حكومية أن تكون أموالها أموالا عامة تتبع فى حساباتها نفس القواعد المقررة بشأن أموال الدولة ولا تخضع هذه الأموال لطرق التنفيذ العادية ٠ وهذه الشروط غير متوفرة فى مؤسسة التسويق اذ ان معظم أموالها هى أموال خاصة تعود للمساهمين وتخضع فى حساباتها وادارتها المالية على وجه العموم لقواعد القانون الخاص وهو قانون الشركات ولا يوجد نص يجعل أموالها غير خاضعة لطرق التنفيذ العادية ٠

وينبنى على هذا انه لا يجوز انتداب موظفى الحكومة للقيام بأعباء أى مهمة فى هذه المؤسسة ٠

هذا ما نقرره فى تفسير النقطة المطلوب تفسيرها ٠

صدر بتاريخ ١٩٦٩/٤/٢٣

قرار رقم (١٤)(١)

صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين

بناء على طلب دولة رئيس الوزراء بكتابه المؤرخ ٩٦٩/٣/١٧ رقم ١٥/١٤٦/٦/٢٣٤٧ وكتابه الثانى المؤرخ ٩٦٩/٣/٢٩ رقم ١٥/١٤٦/٦/٢٨٣٩ ، اجتمع الديوان الخاص لأجل تفسير نص الفقرة (ب) من المادة ١٦ من نظام الخدمة المدنية رقم ٢٣ لسنة ١٩٦٦ وبيان ما اذا كان البنك المركزى والمنظمة التعاونية الأردنية يعتبران فى ضوء قانونيهما من السلطات والدوائر المستقلة لاغراض الفقرة (ب) المشار اليها أم لا ؟ وهل ان موظفيها يفقدون وظائفهم عند استدعائهم للخدمة الوطنية الاجبارية أم انهم يعتبرون فى هذه الحالة منتدبين أسوة بموظفى الحكومة ؟

وبعد تدقيق النصوص القانونية يتبين فيما يتعلق بالبنك المركزى ان الموظفين المبحوث عنهم فى الفقرة (ب) من المادة ١٦ المطلوب تفسيرها هم الموظفون غير المصنفين الذين يعينون فى وظائف دائمة ذات رواتب محددة فى نظام تشكيلات الوظائف أو فى النظام الخاص بالسلطات والدوائر المستقلة وليست لها درجات شريطة أن يكونوا مشمولين بأحكام نظام الخدمة المدنية كما هو صريح النص ٠

وحيث ان موظفى السلطات والدوائر المستقلة لا يعتبرون خاضعين لاحكام نظام الخدمة المدنية مالم يصدر قرار من مجلس الوزراء بسريان هذه الاحكام عليهم تطبيقا لنص الفقرة (ب) من المادة الثانية أو أن يكون هنالك نص خاص لاخضاعهم لهذا النظام ٠

وحيث انه لم يصدر قرار من مجلس الوزراء بسريان أحكام هذا النظام على موظفى البنك المركزى كما انه لا يوجد نص خاص على اخضاعهم لأحكامه بل نص قانون البنك فى المادة ٢٣ منه على ان هؤلاء الموظفين يخضعون لاحكام نظامهم الخاص

فان ما يترتب على ذلك ان البنك المركزى لا يعتبر من السلطات والدوائر المستقلة التى يخضع موظفوها لنظام الخدمة المدنية ضمن المعنى المقصود فى الفقرة (ب) من المادة ١٦ المطلوب تفسيرها ٠

أما كون خدمات موظفى البنك المركزى تعتبر منتهية أو غير منتهية فى حالة استدعائهم للخدمة الوطنية الاجبارية فان تقرير ذلك يتطلب الرجوع لاحكام قانون البنك ونظام موظفيه ونصوص قانون الخدمة الوطنية الاجبارية ٠

وبالرجوع لهذه التشاريع نجد ان قانون البنك اعتبر البنك مؤسسة رسمية وان موظفيه يخضعون لاحكام نظامهم الخاص ٠

وحيث ان هذا النظام الصادر فى سنة ١٩٦٨ قد حدد فى المادتين ٢٨ و ٦٠ منه الحالات التى تعتبر فيها خدمة الموظف منتهية ولم يكن من ضمنها دعوته لاداء الخدمة الوطنية الاجبارية ٠

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٢٠١ فى ١٩٦٩/٩/٢٥

وحيث ان هذا الديوان كان أصدر قرارا برقم ١٣ لسنة ١٩٦٨ ذكر فيه انه لا يوجد فى قانون الخدمة الوطنية الاجبارية ما يفيد وجوب انهاء خدمة الموظف عند دعوته للخدمة الوطنية الاجبارية ·

فان ما ينبنى على ذلك ان موظف البنك المركزى لا يعتبر فاقدا لوظيفته عندما يدعى للخدمة الوطنية الاجبارية ما دام انه موظف فى مؤسسة رسمية شأنه فى ذلك شأن سائر موظفى الدولة ·

أما فيما يتعلق بالمنظمة التعاونية الأردنية فان المادة السادسة من قانون التعاون قد نصت على ان هذه المنظمة هى منظمة أهلية ، ولهذا فهى لا تدخل فى مفهوم السلطات والدوائر الحكومية المستقلة ، كما ان موظفيها لا يعتبرون موظفو حكومة لاغراض قانون الخدمة الوطنية الاجبارية ما دام لا يوجد نص تشريعى يجعلهم كذلك ·

هذا ما نقرره فى تفسير النقاط المطلوب تفسيرها ·

صدر ١٩٦٩/٨/٣١

قرار رقم (٧)(١)

صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين

بناء على طلب دولة رئيس الوزراء بكتابه المؤرخ ٦٩/١٢/٣١ · رقم ن خ/٦٥/١٣٦٨٩ اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين لاجل تفسير المادة ١١٢ من نظام الخدمة المدنية رقم ٢٣ لسنة ١٩٦٦ وبيان ما اذا كانت عبارة (مكافأة أو تعويض أو أجر) الواردة فيها تشمل العلاوات التى تصرف للموظفين بمقتضى الموازنة أم لا ؟

وبعد الاطلاع على كتاب وزير المالية الموجه لرئيس الوزراء بتاريخ ١٩٦٩/١٢/٢٢ وتدقيق النصوص القانونية يتبين ان المادة ١١٢ من نظام الخدمة المدنية رقم ٢٣ لسنة ١٩٦٦ حسبما عدلت بالنظام رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٩ تنص على ما يلى (تعتبر أية مكافأة أو تعويض أو أجر تقرر دفعه أية مؤسسة أو شركة أو هيئة أو مجلس أو سلطة لاى موظف لقاء أية أعمال قام بتأديتها بحكم القانون أو بتكليف من مجلس الوزراء أو بتكليف خاص من المؤسسة أو الشركة أو الهيئة التى يعمل لديها ايرادا للخزينة · ويعطى الموظف ذو العلاوة بقرار من مجلس الوزراء مكافأة لا تزيد على (٣٦٠) دينارا فى السنة مهما كانت الخدمات وعدد الشركات أو المؤسسات أو الهيئات أو المجالس أو السلطات أو اللجان التى يعمل لديها) ·

ومن هذا النص يتضح ان المبالغ التى يتقاضاها الموظف من أية جهة من الجهات المنصوص عليها فيه لا تعتبر ايرادا للخزينة ما لم تكن قد دفعت له باسم مكافأة أو تعويض أو أجر ·

وحيث ان هذا الديوان كان بتاريخ ١٩٦٥/٥/٢٣ أصدر قرارا تفسيريا برقم ٧ ذكر فيه ان كلمة (علاوة) تعنى كل زيادة على الراتب الاصلى يتقاضاها الموظف باسم علاوة بمقتضى أى قانون أو نظام أو تعليمات وانها تشمل كافة العلاوات على اختلاف أنواعها ولا تشمل ما يتقاضاه الموظف باسم تعويض ·

وحيث ان هذا القرار قد نشر فى العدد ١٨٥٩ من الجريدة الرسمية وأصبح له مفعول القانون عملا بالفقرة الرابعة من المادة ١٢٣ من الدستور ·

فان ما ينبنى على ذلك ان ما يصرف للموظف باسم علاوة لا يدخل فى مفهوم التعويض المنصوص عليه فى المادة ١١٢ من نظام الخدمة المدنية ·وكذلك فهو لا يدخل فى مفهوم الاجر أو المكافأة اذ أن المعنى الذى تحمله كلمة (العلاوة) باصطلاح القانون يختلف عن المعنى الذى تدل عليه كلمة (الأجر) وكلمة (المكافأة) وهذا مستفاد من نصوص التشاريع المختلفة وعلى الأخص نظام الخدمة المدنية الذى أورد كلمات (تعويض) أو (مكافأة) و (علاوة) و (أجر) فى مواضع مختلفة وارد من كل كلمة منها معنى خلاف المعنى الذى أورده بالاخرى ·

ولهذا فاننا نقرر ان أية علاوة يتقاضاها الموظف بمقتضى الموازنة العامة أو موازنة أية سلطة حكومية لا تخضع للقيد الوارد فى المادة ١١٢ من نظام الخدمة المدنية المطلوب تفسيرها ·

صدر ١٩٧٠/٣/١

(١) الجريدة الرسمية – العدد ٢٢٥٠ فى ١٩٧٠/٧/١٦

قرار رقم (٢٣) لسنة ١٩٦٩(١)

صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين

بناء على طلب دولة رئيس الوزراء بكتابه المؤرخ ١٤/٩/١٩٦٩ رقم ن٠خ/٦٥/٣/٩٨١٠ اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين لأجل تفسير الفقرة (ى) من المادة/٨١/من نظام الخدمة المدنية رقم ٢٣ لسنة ١٩٦٦ وبيان ما اذا كانت عبارة « القوانين والأنظمة » الواردة فيها والتى توجب المادة/٨٣/احالة الموظف على المجلس التأديبى بسبب مخالفتها أو خرقها أو الاهمال فى تطبيقها تعنى القوانين والأنظمة المتعلقة بعمل الموظف وسلوكه أثناء تأدية واجباته الرسمية فقط أم تشمل القوانين والأنظمة على اختلاف أنواعها ؟

وبعد الاطلاع على كتاب وزير المالية الموجه لرئيس الوزراء بتاريخ ٩/٩/١٩٦٩ وتدقيق النصوص القانونية يتبين من الفصل التاسع من نظام الخدمة المدنية المشار اليه ان الشارع حدد فى المادة /٨١/الواجبات التى ينبغى على الموظف القيام بها كما حدد فى المادة/٨٢/ الأفعال التى يترتب عليه تجنبها • ونص فى المادة/٨٣/على أن كل موظف يخالف أى حكم من أحكام هذا الفصل يحال الى المجلس التأديبى لاتخاذ الاجراءات المناسبة بحقه •

وباستعراض الواجبات والمحظورات سالفة الذكر يتبين انها على نوعين :

النوع الأول ـ الواجبات والمحظورات المتعلقة بحياة الموظف الوظيفية •

النوع الثانى ـ الواجبات والمحظورات المتعلقة بحياته الخاصة وسلوكه الشخصى •

أما عن النوع الأول فلا جدال فى أن تخلف الموظف عن القيام بواجباته أو اتيانه أى عمل محظور عليه اتيانه فى نطاق عمله الرسمى يترتب عليه وجوب احالته الى مجلس تأديبى اعمالا لنص المادة/٨٣/المشار اليها وذلك كما لو غير الحقيقة أو زور أوراقا رسمية هو نفسه مكلف بتنظيمها بحكم وظيفته أو خرج عن روح القانون وغاياته وسخر السلطة لتحقيق أغراض ومآرب بعيدة عن الصالح العام •

أما النوع الثانى فان ما يستفاد من نص المادتين ٨١ و ٨٢ أن الشارع لا يوجب احالة الموظف الى المجلس التأديبى من أجل سلوكه الشخصى أو ما يقوم به من أفعال فى نطاق حياته الخاصة ما لم يكن ذلك السلوك أو هذه الأفعال مما يمس شرف الوظيفة وحسن سمعتها أو يؤثر على عمله الرسمى ويتعارض معه • وهذا واضح من طبيعة الواجبات والمحظورات المنصوص عليها فى مختلف فقرات هاتين المادتين وعلى الأخص الفقرة (ك) من المادة/٨١/التى توجب على الموظف المحافظة فى جميع الأوقات على شرف الوظيفة وحسن سمعتها والفقرة(ج) من المادة/٨٢/التى تمنع الموظف من ممارسة أعمال تؤثر على عمله الرسمى أو تتعارض معه • وعلة ذلك ان سوء سلوك الموظف فى غير نطاق الوظيفة ينعكس على سلوكه العام فى مجال الوظيفة من حيث الاخلال بمقتضاياتها وما تستلزمه من الثقة والاعتبار ولأن الأخلاق الفاضلة والشرف وحسن السيرة كل لا يتجزأ •

وعلى هذا الأساس واتباعا لقواعد التفسير التى توجب عدم تفسير أى نص بمعزل عن النصوص الأخرى فان المقصود بالقوانين والأنظمة التى يحال الموظف على المجلس التأديبى بسبب اقدامه على مخالفتها أو خرقها أو اهمال تطبيقها عملا بالفقرة (ى) من المادة/٨١/ ـ القوانين والأنظمة المتعلقة بعمل الموظف وسلوكه أثناء تأديته واجباته الرسمية • والقوانين والأنظمة الأخرى التى يكون من شأن مخالفتها أو خرقها أو اهمال تطبيقها المساس بشرف الوظيفة وحسن سمعتها أو التأثير على عمل الموظف الرسمى والتعارض معه كالقوانين والأنظمة المتعلقة بالأخلاق والآداب العامة والشرف وما ماثلها ، كما لو كان الموظف مدمنا على المخدرات أو ينتهج مسلكا خلقيا شائنا منافيا لكرامة الوظيفة التى يمثلها أو يفترى على الناس •

أما القوانين والأنظمة التى لا تؤدى مخالفتها وخرقها أو اهمال تطبيقها الى هذه النتيجة فلا

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٢٠٧ فى ١/١١/١٩٦٩

يتوجب احالة الموظف على مجلس تاديبى بسبب مخالفته لاحكامها ، كما لو خالف الموظف أنظمة النقل على الطرق وأحكام المشاريع المتعلقة بتنظيم المدن ٠

هذا ما نقرره فى تفسير النص المطلوب تفسيره ٠

صدر بتاريخ ١٩٦٩/١٠/٤ ٠

قرار رقم (٩)[١]

صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين

بناء على طلب دولة رئيس الوزراء بكتابه المؤرخ ١٨/١١/١٩٦٩ رقم ن خ/٦٥/٤/١٢٤٥٥ اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين لاجل تفسير نص المادة ٧٨ من نظام الخدمة المدنية رقم ٢٣ لسنة ١٩٦٦ وبيان ما يلي :

١ ـ هل ينطبق هذا النص على الموظف الذى سبقت له خدمة فعلية فى الجيش العربى الأردنى اذا استدعى للخدمة العسكرية أم أن خدمته الوظيفية تعتبر فى هذه الحالة منتهية ٠

٢ ـ على فرض انه يعتبر منتدبا خلال خدمته العسكرية الجديدة هل يبقى خاضعا لأحكام نظام الخدمة المدنية أم أنه يخضع للقوانين والأنظمة الخاصة بالجيش العربى الاردنى ٠

٣ ـ هل ان كلمة (موظف) الواردة فى المادة ٧٨ المشار اليها تشمل كافة أصناف الموظفين المنصوص عليهم فى المادة ١٦ من نفس النظام ام انها تنصرف فقط الى الموظفين المصنفين ٠

وبعد الاطلاع على كتاب رئيس ديوان الموظفين الموجه لرئيس الوزراء بتاريخ ١٥/١١/٩٦٩ وتدقيق النصوص القانونية يتبين ان الموظفين الذين سبقت لهم خدمة فعلية فى الجيش العربى الاردنى يعتبرون من أفراد القوة الاحتياطية بالمعنى المنصوص عليه فى المادة الخامسة من قانون القوة الاحتياطية للجيش العربى الأردنى رقم ٣٣ لسنة ١٩٤٧ حسبما عدلت بالقانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٦٦ ٠ وقد نصت المواد ١٣ ـ ١٧ من هذا القانون على اخضاع أفراد القوة الاحتياطية للخدمة الفعلية فى الجيش العربى الاردنى عند اعلان النفير العام أو الخاص وعلى انهم فى هذه الحالة يتمتعون بنفس الحقوق والصلاحيات التى يتمتع بها أفراد الجيش العربى ويتقاضون عين الراتب والعلاوات التى يتقاضاها من هم فى رتبهم من أفراد الجيش العربى ٠

ومن هذه النصوص يتضح ان واضع القانون حدد الحقوق المالية التى يتمتع بها أفراد القوة الاحتياطية خلال مدة خدمتهم الفعلية ، الا انه لم يرد فيها نص يحدد وضعهم القانونى فيما اذا كانوا حين استدعائهم لهذه الخدمة موظفين، وهل ان خدمتهم الوظيفية تعتبر فى هذه الحالة منتهية أم لا ؟ ولهذا فلابد من الرجوع لاحكام نظام الخدمة المدنية لتقرير هذه المسألة ٠

وحيث ان المادة ٧٨ منه تنص على انه اذا استدعى موظف للخدمة العسكرية فيعتبر منتدبا ٠

وحيث ان عبارة (الخدمة العسكرية) الواردة فى هذه المادة قد جاءت مطلقة فهى تجرى على اطلاقها وتشمل الذين يستدعون للخدمة العسكرية من أفراد القوة الاحتياطية أو الذين يستدعون للخدمة الوطنية الاجبارية ٠

وعلى ذلك فان الموظف من أفراد القوة الاحتياطية الذى يستدعى للخدمة العسكرية يعتبر منتدبا عملا بالمادة ٧٨ المشار اليها ٠ الا انه يتقاضى الراتب والعلاوات التى يتقاضاها من هم فى مرتبته من أفراد الجيش العربى ويخضع لاحكام القوانين والأنظمة الخاصة بالجيش العربى طيلة مدة خدمته الفعلية عملا بالمادة ١٧ من قانون القوة الاحتياطية المشار اليه ٠

هذا فيما يتعلق بالنقطتين الاولى والثانية ٠ أما بخصوص النقطة الثالثة فقد سبق لهذا الديوان أن أصدر بتاريخ ١/٦/١٩٦٨ قرارا تفسيريا برقم ١٣ ذكر فيه ان كلمة (موظف) لأغراض الخدمة العسكرية جاءت مطلقة وانها تشمل كافة أصناف الموظفين المنصوص عليهم فى المادة ١٦ من نظام الخدمة المدنية ٠ ولهذا فلا محل لاصدار تفسير جديد لهذه النقطة ٠

هذا ما نقرر بالأكثرية فى تفسير النص المطلوب تفسيره ٠

قرار المخالفة
للمستشار الحقوقى لرئاسة الوزراء

لا أستطيع مع الأسف أن أوافق الأكثرية الفاضلة على النتيجة التى توصلت اليها بشأن هذا التفسير ٠ فنظام الخدمة المدنية قد وضع أصلا لمعالجة شؤون الموظفين المدنيين لا العسكريين الذين سبقت لهم خدمة فعلية فى القوات المسلحة ٠

---
[١] الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٢٣٣ فى ١/٤/١٩٧٠

والتحاق أي من هؤلاء بعد احالته على القوة الاحتياطية بالخدمة المدنية لا يفقده صفته العسكرية الاصيلة التي تطغى على أية صفة مكتسبة عارضة أخرى • ولذلك فانه يبقى خاضعا للتشريعات التي تنظم شؤون هذه القوات •

فلا يصح والحالة هذه تطبيق المادة (٧٨) من نظام الخدمة المدنية على هؤلاء العسكريين الذين سبقت لهم خدمة فعلية بالجيش لانهم في هذه الحالة انما يعودون للخدمة العسكرية التي تركوها مؤقتا ولا يستدعون اليها بالمعنى المقصود في المادة المشار اليها وعندها تطبق عليهم كافة التشاريع العسكرية ومن ضمنها قانون القوة الاحتياطية بخلاف الموظف المدني الذي يبقى خاضعا للقوانين والأنظمة المدنية •

وأما الخدمة المدنية الطارئة للعسكريين الذين سبقت لهم خدمة فعلية في الجيش ثم دعوا للعودة اليه فتعتبر خدمتهم المدنية منتهية لانهم انما يعودون لقواعدهم ولا يمكن بحال اعتبارهم منتدبين للخدمة العسكرية بل يظلون في جميع الحالات تابعين للقوانين والأنظمة العسكرية •

المستشار الحقوقي لرئاسة الوزراء

قرار رقم (١٤)(١)

صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين

بناء على طلب دولة رئيس الوزراء بكتابه المؤرخ ١٩٧٠/٤/٤ رقم نخ/٣٠٠٣/٦٥ اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين لاجل تفسير المادة ١٣٩ من نظام الخدمة المدنية رقم ٢٣ لسنة ١٩٦٦ وبيان ما اذا كان حكمها يعطي الحق للموظف المكفوفة يده عن العمل في أن يتقاضى نسبة من راتبه لا تزيد على النصف مع كامل العلاوات ، أم ان هذه النسبة تسري على الراتب والعلاوات معا ؟

وبعد الاطلاع على كتاب رئيس ديوان المحاسبة الموجه لرئيس الوزراء بتاريخ ١٩٧٠/٣/٢٩ وتدقيق النصوص القانونية يتبين ان المادة ١٣٩ المطلوب تفسيرها تنص على ما يلي (للموظف المكفوفة يده عن العمل الحق في أن يتقاضى نسبة من راتبه مع العلاوات لا تزيد على النصف حسبما يقرره الوزير وذلك عن كامل المدة المكفوفة يد الموظف فيها عن العمل) •

ومن هذا النص يتضح ان عبارة (نسبة لا تزيد على النصف) الواردة فيه انما تشمل الراتب والعلاوات معا بحيث لا يجوز أن يتقاضى الموظف خلال المدة المكفوفة يده فيها عن العمل الا نسبة من راتبه ونسبة من علاواته لا تزيد على النصف بدليل ان العبارة المذكورة لم تأت بعد كلمة (الراتب) وحدها وانما جاءت بعد عبارة (الراتب مع العلاوات) مما يجعل تلك النسبة شاملة لكلتيهما معا • ولو كانت نية الشارع تهدف الى جعل هذه النسبة غير شاملة للعلاوات لكان أورد النص بالصيغة التالية : (نسبة من راتبه لا تزيد على النصف مع علاواته) بدلا من (نسبة من راتبه مع علاواته لا تزيد على النصف)•

يؤيد هذا النظر ان المادة ١٤٠ من نفس النظام الباحثة عن الموظف المكفوفة يده عن العمل الذي لم تسفر الاجراءات المتخذة بحقه عن عزله فيها افصاح صريح عن نية واضع النظام حيث أوجبت أن يعطى الموظف المذكور عن المدة الزائدة عن التسعة أشهر الأولى التي تكون يده فيها مكفوفة نصف الراتب مع نصف العلاوات •

أما ما ورد في الفقرة (ب) من المادة ١٠٢ من وجوب دفع كامل العلاوة العائلية للموظف الغير قادر على استئناف عمله بسبب مرضه فانذلك حكم خاص بهذه الحالة ولا علاقة له بموضوع الموظف المكفوفة يده عن العمل •

هذا ما نقرره في تفسير النص المطلوب تفسيره •

صدر ١٩٧٠/٥/١٧

قرار رقم (٢٨)(٢)

صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين

بناء على طلب رئيس الوزراء بموجب كتابه المؤرخ ٩٧٠/١٠/٢١ رقم نخ/٩٣٩٨/٦٥ اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين لأجل تفسير المادة ١١٢ من نظام الخدمة المدنية وبيان ما اذا كانت

(١) الجريدة الرسمية - العدد ٢٢٤٣ في ١٩٧٠/٦/٢٠

(٢) الجريدة الرسمية - العدد ٢٢٧٤ في ١٩٧٠/١٢/٢٠

كلمة (شركة) الواردة فيهـــا تنصرف فقط الى الشركات الأردنية المســـاهمة التى تؤسس فى المملكة الاردنية الهاشمية وتتعاطى أعمالها فيهـــا وتكون الحكومة مساهمة بها أم انها تشمل أيضا الشركات الاجنبية المساهمة التى تتعاطى أعمالها التجارية فى الأردن أو فى الخارج وتكون الحكومة مساهمة بها ٠

وبعد الاطلاع على كتاب وزير المالية الموجه لرئيس الوزراء بتاريخ ١٣/١٠/١٩٧٠ وتدقيق النصوص القانونية يتبين ان المادة ١١٢ من نظـــام الخدمة المدنية رقم ٢٣ لسنة ١٩٦٦ حسبما عدلت بالنظام رقم ١٣ لسنة ١٩٦٨ تنص على ما يـــلى (تعتبر أى مكافأة أو تعويض أو أجر تقرر دفعه أية مؤسسة أو شركة أو هيئة لأى موظف لقاء أية أعمال قام بتأديتها بحكم القـــانون وبتكليف من مجلس الوزراء أو بتكليف خاص من المؤسسة أو الشركة أو الهيئة التى يعمل لديها ايرادا للخزينة ويعطى الموظف ذو العلاقة بقرار من مجلس الوزراء مكافأة لا تزيد على (٣٠٠) دينار فى السنة مهما كانت الخدمات وعدد الشركات أو ـ المؤسسات أو الهيئات التى يعمل لديها) ٠

ومن هذا النص يتضح ان كلمة (شركة) الواردة فيه قد جاءت مطلقة ولم يرد ما يقيد هذا الاطلاق لا بالنص ولا بالدلالة ٠ ولهذا فان تلك الكلمة تجرى على اطلاقها بحيث لا ينحصر مدلولها فى الشركات الاردنية المساهمة التى تؤسس فى المملكة الأردنية الهاشمية وتتعاطى أعمالها فيها بل تشمل ايضا الشركات الاجنبية المساهمة التى تعمل فى الاردن أو فى الخارج وتكون الحكومة مساهمة فيها وأية شركة من الشركات الأخرى المنصوص عليها فى قانون الشركات رقم ١٢ لسنة ١٩٦٤ ٠

وينبنى على ذلك ان أية مكافأة أو تعويض أو أجر تقرر دفعه أية شركة من تلك الشركات لأى موظف لقاء أية أعمال قام بتأديتها بحكم القانون أو بتكليف من مجلس الوزراء أو بتكليف خاص من الشركة يعتبر ايرادا للخزينة وتنطبق عليه أحكام المادة ١١٢ المشار اليها ٠

هذا ما نقرره فى تفســـير النص المطلوب تفسيره ٠

صدر ٢٣/١١/١٩٧٠

قرار رقم (٨)(١)
صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين

بناء على طلب دولة رئيس الوزراء بكتابه المؤرخ ١٠/١/١٩٧١ رقم ١٠ خ/٦٥/٤٢٠ اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين لاجل تفسير المادتين ٩٢ و ١١٣ من نظام الخدمة المدنية رقم ٢٣ لسنة ١٩٦٦ وبيان ما يلى :

١ ـ هل ان العزل الوارد ذكره فى المادة ٩٢ يشمل العزل الذى يتم بمقتضى التعليمات العرفية رقم ٤ لسنة ١٩٧٠ أم انه ينحصر بالعزل الذى يتم بمقتضى نظام الخدمة المدنية ؟

٢ ـ اذا انتهت خدمة موظف لسبب لا يحرمه من رواتبه وعلاواته عن مدة الاجـــازة التى كان يستحقها فيما لو بقى على رأس العمل وكان انتهاء الخدمة اعتبارا من اليوم الاول لسنة جديدة ، هل يستحق تعويضا عن اجازته عن السنة الجديدة تطبيقا لحكم المادة ٩٢ أم لا ؟

٣ ـ اذا انتهت خدمة المعلم فى وزارة التربية والتعليم وغيرها بسبب غير العزل والاستقالةوفقد الوظيفة وكان هذا الانتهاء أثناء السنة الدراسية وقبل العطلة المدرسية الصيفية ، هـــل يستحق تعويضا عن هذه الاجازة على ضوء المادة ١١١ من نظام الخدمة المدنية ؟

٤ ـ هل ان التعويض الذى يعطى لورثة الموظف المتوفى عن المدة التى تكون قد انقضت من الشهر الذى حصلت فيه الوفاة تطبيقا لنص المادة ١١٣ يجب أن يعادل كامل الراتب الشهرى مع العلاوات ام انه يعادل ما يصيب تلك المدة من الراتب والعلاوات ؟

وبعد الاطلاع على كتاب وزيرالمالية الموجه لرئيس الوزراء بتاريخ ٦/١/١٩٧١ وتدقيـــق النصوص القانونية يتبين :

١ ـ ان المادة ٩٢ المطلوب تفسيرها تنص على ما يلى (يستحق الموظف الذى تنتهى خدمته فى الحكومة لأى سبب كان ما عـــدا العـــزل أو الاستقالة أو فقد الوظيفة تعويضا يعادل الراتب والعلاوات عن مدة الاجازة التى كان يستحقها فيما لو بقى على رأس العمل ٠٠٠ الخ) ٠

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٣٠٧ فى ١٦/٦/١٩٧١

٢ ـ ان المادة ١١١ من نفس النظام تنص على ما يلى (لا يستفيد من الاجازة العادية الموظف الذى يستفيد من الاجازة المدرسية الصيفية من موظفى التربية والتعليم أو أية وزارة أخرى ٠٠٠ الخ) ٠

٣ ـ ان المادة ١١٣ تنص على ما يلى (يعطى ورثة الموظف المتوفى تعويضا يعادل راتبه الكامل مع علاواته عن المدة التى تكون قد انقضت من الشهر الذى حصلت فيه الوفاة ٠٠٠ الخ) ٠

وعلى ضوء هذه النصوص نجد فيما يتعلق بالنقطة الاولى ان كلمة (العزل) المطلوب تحديد مدلولها قد وردت فى المادة ٩٢ من نظام الخدمة المدنية ، ولهذا فانه يجب أن يعطى لها المعنى المنصوص عليه فى المادة ١٣٢ منه التى حددت الاحوال التى يعزل فيها الموظف وهى الاحوال الثلاثة التالية :

(أ) اذا حكم عليه بالسجن لمدة شهر أو أكثر لارتكابه جرما ٠

(ب) اذا صدر قرار بعزله بموجب أحكام المادة ١٤٣ من هذا النظام ٠

(جـ) اذا ارتكب ذنبا يرى معه المجلس التأديبى انه يستحق العزل ٠

غير انه لما كانت تعليمات الادارة العرفية رقم ٤ لسنة ١٩٧٠ قد أجازت للحاكم العسكرى العام أيضا ان يعزل الموظف فى حالة جديدة وهى المنصوص عنها فى المادة الثالثة من هذه التعليمات، فان ذلك يعنى ان الشارع قد أضاف حالة رابعة الى الاحوال الثلاثة المنصوص عليها فى المادة ١٣٢ المشار اليها على اعتبار ان التعليمات العرفية تعدل أى حكم فى احكام القوانين عملا بالفقرة الثانية من المادة ١٢٥ من الدستور ٠

وعليه فان كلمة (العزل) الواردة فى المادة ٩٢ المطلوب تفسيرها تشمل حالة العزل الذى يتم بمقتضى التعليمات العرفية ٠

أما عن النقطة الثانية فحيث ان الفقرة (ب) من المادة ٩١ من نظام الخدمة المدنية حسبما عدلت بالنظام رقم ١٣ لسنة ١٩٦٨ تنص على أن تحسب المدة التى يستحق الموظف اجازة عنها ابتداء من أول كانون الثانى من كل سنة ، وان الفقرة (جـ) منها تجيز اعطاء الموظف اجازته السنوية كاملة فى أى وقت من السنة ، فانما يستفاد من ذلك ان الشارع اعتبر الموظف مستحقا لاجازته السنوية بمجرد دخول أول يوم من السنة ٠ وينبنى على هذا انه اذا بقى الموظف فى وظيفته يوما واحدا من السنة الجديدة فانه يستحق عند انتهاء خدمته التعويض المنصوص عليه فى المادة ٩٢ عن اجازته عن هذه السنة ٠ أما اذا انقطعت صلته بالوظيفة بأن انتهت خدمته قبل حلول أول يوم من السنة الجديدة كما لو كان القرار ينص على اعتبار العزل نافذا من أول يوم من هذه السنة ، فان الموظف لا يستحق أية أجازة عادية عن السنة الجديدة وبالتالى لا يستحق أى تعويض عن هذه الاجازة ٠

أما عن النقطة الثالثة فمن الرجوع للفصل العاشر من نظام الخدمة المدنية الباحث عن الاجازات يتبين ان الاصل المقرر فيه هو أن الموظف المصنف يستحق أجازة سنوية عادية قدرها ثلاثون يوما اذا كان من الصنف الاول ، وواحد وعشرون يوما اذا كان من الصنف الثانى ٠ أما المعلمون فى وزارة التربية أو غيرها الذين يستفيدون من الاجازة المدرسية الصيفية فقد اكتفى واضع النظام بجعل هذه الاجازة الصيفية بديلا عن الاجازة السنوية العادية كما هو واضح من نص المادة ١١١ من النظام المشار اليه ٠

وحيث ان البدل يقوم مقام الأصل ويأخذ حكمه من حيث استحقاق التعويض عن الاجازة العادية ٠ فان ما ينبنى على ذلك ان المعلم الذى تنتهى خدمته أثناء السنة الدراسية بغير الاستقالة أو العزل أو فقد الوظيفة يستحق التعويض المنصوص عليه فى المادة ٩٢ شريطة أن لا تتجاوز المدة التى يحسب عنها التعويض مدة الاجازة العادية التى يستحقها الموظفون الآخرون بمقتضى المادة ٨٨ من نظام الخدمة المدنية تحقيقا لمبدأ المساواة ٠

أما بخصوص النقطة الرابعة ، فان ما يستفاد من نص المادة ١١٣ من نظام الخدمة المدنية ان التعويض الذى يستحقه ورثة الموظف المتوفى عن المدة التى تكون قد انقضت من الشهر الذى حصلت فيه الوفاة يجب أن يكون معادلا لراتبه الشهرى كاملا مع العلاوات مهما بلغ مقدار هذه المدة كما هو واضح من عبارة (تعويض يعادل راتبه الكامل

مع علاواته عن المدة التي تكون قد انقضت ... الخ) ولو قصد الشارع اعطاءه ما يصيب تلك المدة من الرواتب والعلاوات فقط لنص على ذلك صراحة .

هذا ما نقرره بالاكثرية في تفسير المادتين المطلوب تفسيرهما .

صدر بتاريخ ٦/٥/١٩٧١

المخالفة :

أتفق مع الاكثرية المحترمة فيما يختص بتفسير النقاط الثلاث الأخيرة ، وأخالفها فيما يتعلق بالنقطة الاولى للسبب التالي :

من أهم القواعد التي ينبغي مراعاتها في تفسير اي نص قانوني متعلق بحقوق مالية هو عدم التوسع في النص او اعمال القياس فيه .

وعلى ضوء هذه القاعدة ، بما أن كلمة (العزل) المطلوب تحديد مدلولها واردة في المادة ٩٢ من نظام الخدمة المدنية الباحثة عن الحقوق المالية التي تترتب للموظف عند انتهاء خدمته في الحكومة فانه ينبغي أن يعطى لها نفس المعنى المحدد لكلمة العزل في هذا النظام ما دام لم يرد نص خاص على شمولها لحالة العزل الذي يتم بمقتضى أي تشريع آخر وذلك اعمالا للمبدأ المشار اليه . وباستقراء نصوص هذا النظام نجد انه قد عين المرجع المختص باصدار قرار العزل وحدد الاحوال التي يعزل فيها الموظف بطريق الحصر وهي الاحوال التالية الوارد ذكرها في المادة ١٣٢ :

١ ـ اذا حكم على الموظف بالسجن مدة شهور أو أكثر لارتكابه جرما .

٢ ـ اذا صدر قرار بعزله بموجب أحكام المادة ١٤٣ من هذا النظام .

٣ ـ اذا ارتكب ذنبا يرى المجلس التأديبي انه يستحق العزل .

وعلى هذا فان العزل الذي يحرم من الراتب والعلاوات عن مدة الاجازة لمقتضى المادة ٩٢ المطلوب تفسيرها هو العزل الذي يتم في أحد هذه الحالات الثلاث ولا يشمل العزل الذي يتم بمقتضى أحكام التعليمات العرفية ، والقول بخلاف ذلك هو توسع في النص ، وقياس عليه وهما أمران غير جائزين في القوانين المتعلقة بالحقوق المالية كما أسلفت .

وعليه أرى ان كلمة العزل الواردة في المادة ٩٢ من نظام الخدمة المدنية يجب أن تفسر على هذا الوجه .

صدر بتاريخ ٦/٥/١٩٧١

المخالف

الرئيس الثاني لمحكمة التمييز

قرار رقم ١٥/١٩٧١(١)

صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين

بناء على طلب دولة رئيس الوزراء بكتابه المؤرخ ١٢/١٢/١٩٧١ رقم ٢١٠/١٠/١٨٨٧٨ اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين لاجل تفسير المادة ٦٧ من نظام الخدمة المدنية رقم ٢٣ لسنة ١٩٦٦ وبيان ما يلي : اذا كانت هنالك وظيفتان من الدرجة السادسة في دائرتين مختلفتين من دوائر الحكومة وكانت احداهما مشغولة بموظف يحمل نفس الدرجة والاخرى مشغولة بموظف يحمل الدرجة السابعة من أصل السادسة ، فهل يجوز نقل أحدهما مكان الآخر استنادا للمادة المذكورة أم لا ؟

وبعد الاطلاع على المخابرات المرفقة بطلب التفسير وتدقيق النصوص القانونية يتبين :

١ ـ ان المادة ٦٧ المطلوب تفسيرها تنص على ما يلي :

(أ) يجري نقل موظفي الصنف الثاني من دائرة مختصة الى أخرى من أية وظيفة الى أية وظيفة معادلة لها في الدرجة بموافقة الوزيرين المختصين بعد الاستئناس برأي رئيس ديوان الموظفين .

(ب) يجري نقل موظفي الصنف الأول من دائرة مختصة الى أخرى ومن أية وظيفة الى أية وظيفة معادلة لها في الدرجة بناءا على تنسيب الوزيرين المختصين بعد الاستئناس برأي رئيس ديوان الموظفين وموافقة مجلس الوزراء على أن يقترن ذلك بالارادة الملكية .

٢ ـ ان المادة ٦٩ من نفس النظام تنص على ما يلي (لا يؤثر نقل الموظف من وظيفة الى أخرى أو من دائرة الى أخرى على أقدميته في الدرجة أو على حقه في الترفيع) .

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٣٤٢ ق ٢٤/١/١٩٧٢

ومن هذه النصوص يستفاد ان الشارع اشترط فقط لجواز نقل موظف من وظيفة فى دائرة الى وظيفة فى دائرة أخرى أن تكون الوظيفة المنقول منها والوظيفة المنقول اليها متعادلتين فى الدرجة بمقتضى نظام تشكيلات الوظائف ولم يشترط لجواز النقل وجوب حصول الموظف المنقول على نفس درجة الوظيفة المنقول اليها ، وهذا واضح من عبارة (من أية وظيفة الى أية وظيفة معادلة لها فى الدرجة) الواردة فى المادة ٦٧ المشار اليها آنفا ومن حكم المادة ٦٩ التى احتفظت للموظف المنقول من وظيفة الى أخرى بحقه فى الترفيع .

ويترتب على ذلك انه اذا كانت هنالك وظيفتان متعادلتان فى الدرجة فى دائرتين مختلفتين وكان مشغل الوظيفة الاولى يتقاضى راتب ذات الدرجة المخصصة لها فى نظام تشكيلات الوظائف، ومشغل الوظيفة الثانية يتقاضى راتب الدرجة الأدنى مباشرة من الدرجة المخصصة لوظيفته فانه من الجائز نقل أحدهما مكان الآخر على أن يتم نقل من كان منهما من الصنف الثانى بالطريقة المنصوص عليها فى الفقرة (أ) من المادة ٦٧ ، ومن كان من الصنف الاول وفق الطريقة المرسومة فى الفقرة (ب) منها .

هذا ما نقرره فى تفسير النص المطلوب تفسيره .

صدر بتاريخ ١٩٧١/١٢/٢٦

قرار رقم (٢) لسنة ١٩٧٢(١)
صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين

بناء على طلب دولة رئيس الوزراء بكتابه المؤرخ ١٩٧١/١٠/٢٠ رقم نخ/١٦٥٣٣/٦٥ اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين لأجل تفسير الفقرة (ز) من المادة ٢٦ من نظام الخدمة المدنية رقم ٢٣ لسنة ١٩٦٦ وبيان ما يأتى :

١ ـ هل ان عبارة (انهى الدراسة الابتدائية) الواردة فى البند الثانى من هذه الفقرة تعنى انهاء المرحلة الابتدائية بنجاح أم انها تعنى الدراسة فى المرحلة الابتدائية كاملة بقطع النظر عن النجاح فى السنة الاخيرة منها أم عدم النجاح فى ذلك ؟

٢ ـ هل ان عبارة (حاصلا على شهادة المدرسة الثانوية الكاملة) الواردة فى البند الأول من نفس الفقرة تعنى الوصول على هذا المؤهل العلمى قبل نفاذ أحكام نظام الخدمة المدنية المشار اليه أم انها تعنى مجرد الحصول على هذا المؤهل سواء أكان ذلك قبل نفاذ النظام أم بعد نفاذه ؟

وبعد الاطلاع على كتاب رئيس ديوان الموظفين الموجه لرئيس الوزراء بتاريخ ١٩٧١/١٠/١٧ وتدقيق النصوص القانونية يتبين :

ان الفقرة (ز) من المادة ٢٦ المطلوب تفسيرها تنص على ما يلى (اذا لم يكن المرشح حائزا على شهادة الدراسة الثانوية الأردنية أو ما يعادلها كحد أدنى فيجوز أن يصنف فى الدرجة المناسبة اذا توافرت الشروط التالية :

١ ـ اذا كان حاصلا على شهادة المدرسة الثانوية الكاملة وعين فى دائرة مختصة قبل نفاذ أحكام هذا النظام ومضى على تعيينه مدة لاتقل عن ثلاث سنوات أو

٢ ـ اذا كان قد عين فى دائرة مختصة قبل نفاذ أحكام هذا النظام وأمضى فى خدمتها مدة لا تقل عن خمس سنوات وانهى الدراسة الاعدادية أو ثمانى سنوات اذا كان قد أنهى الدراسة الابتدائية ... الخ .

وفيما يتعلق بالنقطة الاولى نجد أن تفسير عبارة (أنهى الدراسة الابتدائية) الواردة فى البند الثانى من الفقرة (ز) المطلوب تفسيرها يتطلب الرجوع لاحكام قانون التربية والتعليم رقم ١٦ لسنة ١٩٦٤ والتعليمات الصادرة بمقتضاه ، وهما المصدران الرئيسيان الباحثان عن انهاء الدراسة .

وباستقراء نصوص هذين المصدرين يتبين ان الشارع قد استعمل عبارة (انهى الدراسة) للدلالة على اجتياز الطالب جميع الصفوف بنجاح، سواء أكانت هذه الصفوف هى الصفوف الابتدائية أو الاعدادية أو الثانوية ، وهذا واضح مما يلى :

١ ـ نص المادتين ٥٥ و ٥٦ من قانون التربية والتعليم اللتين أوجبتا على الوزارة اجراء امتحان فى نهاية المرحلة الاعدادية والثانوية ومنح الطلاب الناجحين فيه شهادة تسمى الشهادة الاعدادية

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٣٤٢ فى ١٩٧٢/١/٢٤

العامة أو شهادة الدراسة الثانوية العامة حسبما هو الحال .

٢ - تعليمات امتحانات الشهادة الاعدادية رقم ٤ لسنة ٩٦٥ الصادرة بمقتضى المادة ٥٥ من قانون التربية والتعليم التى يستفاد منها ان الطالب لا يعتبر منهيا للمرحلة الاعدادية ما لم يتقـدم لامتحان الشهادة الاعدادية وينجح فيه .

٣ - تعليمـات أسس الترفيـع والاكمـال والرسوب الصادرة بمقتضى المادة ١١٦ من القانون المذكور الباحثة عن الدراسة الابتدائية والاعدادية والثانوية والتى يستخلص منها ان الطالب لا يعتبر منهيا لأية مرحلة من هذه المراحل ما لم يكن قد نجح فى الامتحان الخاص بذلك .

ولهذا فان عبارة (انهى الدراسة الابتدائية) انما تفيد انهاء المرحلة الابتدائية بجميع صفوفها بنجاح .

أما عن النقطة الثانية فنجد ان عبارة (حاصلا على شهادة المدرسة الثانوية الكاملة) قد وردت مطلقة فهى تشمل الحصول على هذه الشهادة فى أي وقت سواء أكان قبل تاريخ نفاذ أحكام نظام الخدمة المدنية أم بعد نفاذه . أما القيد الوارد فى هـذه الفقرة من حيث الزمن فانه يتعلق بالتعيين لا بتاريخ الحصول على الشهادة .

هذا ما نقرره فى تفسـير النص المطلوب تفسيره .

صدر بتاريخ ١٩٧٢/١/١

قرار رقم (٦) ١٩٧٢(١)
صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين

بناء على طلب دولة رئيس الـوزراء بكتابه المؤرخ ١٩٧٢/٣/٨ رقم ٢١٠ / زراعة /٣١١٦ اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين لأجـل تفسير المادة ١٨٠ من نظام الخدمة المدنية رقم ٢٣ لسنة ١٩٦٦ وبيان ما هو المقصود من عبارة (تطبق على الموظفين غير المصنفين والموظفين المؤقتين أحكام المادة ١٤٤ من هذا النظام) الواردة فيها وهل ان ذلك يعنى أن الفقرة (جـ) من هذه المادة الأخيرة المتعلقة بانتهاء الخدمة لبلوغ السن المقررة لترك الخدمة تنطبق على هؤلاء الموظفين أم لا ؟

وبعد الاطلاع على كتاب وزير الزراعة المؤرخ ١٩٧٢/٢/١٣ وكتاب رئيس ديوان الموظفين المؤرخ ١٩٧٢/٣/١وكتاب وزير المالية المؤرخ١٩٧٢/٣/٤ المرفقة بطلب التفسير وتدقيق النصوص القانونية يتبين :

١ - ان المادة ١٨٠ من نظام الخدمة المدنية المشار اليه تنص على ما يلى (تطبق عـلى الموظفين غير المصنفين والموظفين المؤقتين أحكام المادة ١٤٤ من هذا النظام) .

٢ - ان المادة ١٤٤ من نفس النظام تنص على ما يلى (تعتبر خدمة الموظف منتهية بعد صدور قرار من المرجع المختص عملا بأحكام هذا النظام فى احدى الحالات التالية :

(أ) قبول الاستقالة .
(ب) فقد الوظيفة .
(جـ) بلوغ السن المقررة لترك الخـدمة أو الاحالة على التقاعد على أن تراعى أحـكام قانون التقاعد .

(د) عدم اللياقة الصحية .
(هـ) فقد الجنسية بموجب قانون الجنسية .

(و) الحكم بالحبس من محكمة أردنية مختصة لمدة شهر أو أكثر .

(ز) العزل .

وحيث ان السن المقررة لترك الخدمة المبحوث عنها فى الفقرة (جـ) من هذه المادة الأخيرة لم تحدد فى نظام الخدمة المدنية وانما حددت فى المادة ١٢ من قانون التقاعد فقد أوجبت تلك الفقرة مراعاة أحكام هذا التقاعد .

وبالرجوع للمادة ١٢ من هذا القانون يتبين أنها توجب انهاء خدمة الموظف حين اكماله الستين من عمره الا اذا رأى مجلس الوزراء لأسباب تعود للمصلحة العامة ابقاءه للخدمة لمدة لا تزيد عن خمس سنوات .

وحيث ان هذا الديوان كان بقراره رقم (٥) لسنة ١٩٧٠ فسر أحكام هذه المادة بانها لا تشمل الا الموظفين أو المستخدمين التابعين للتقاعد فقط سواء أكانوا مصنفين أو غير مصنفين .

---

(١) الجريدة الرسمية - العدد ٢٣٦٠ فى ١٩٧٢/٦/١

فان ما ينبني على ذلك أن حكم الفقرة (جـ) من المادة ١٤٤ من نظام الخدمة المدنية التى توجب انهاء خدمة الموظف عند بلوغه السن المقررة لترك الخدمة لاتنطبق على الموظفين غير المصنفين والموظفين المؤقتين غير التابعين للتقاعد .

لهذا نقرر تفسير المادتين المطلوب تفسيرهما على هذا الوجه .

صدر بتاريخ ٣/٥/١٩٧٢

قرار رقم (١٦) لسنة ١٩٧٢(١)
صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين

بناء على طلب دولة رئيس الوزراء بكتابه المؤرخ ٢٢/٨/١٩٧٢ رقم ٢١٠/صحة/١١١١٤ اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين لأجل تفسير حكم الفقرة (و) من المادة ١٤٤ من نظام الخدمة المدنية رقم ٢٣ لسنة ١٩٦٦ وبيان ما اذا كانت هذه الفقرة تنطبق على الموظفين الذين يحكمون بالحبس من محكمة اردنية مختصة لمدة شهر أو أكثر ثم يصدر عنهم عفو خاص بعد أن قضوا فى السجن تنفيذا للحكم مدة تقل عن شهر بحيث يتوجب عزلهم أم انها لا تنطبق على مثل هؤلاء ؟

وبعد الاطلاع على كتاب وزير الصحة الموجه لرئيس الوزراء بتاريخ ١٣/٨/١٩٧٢ وتدقيق النصوص القانونية يتبين ان الفقرة (و) من المادة ١٤٤ المطلوب تفسيرها تنص على ان خدمة الموظف تعتبر منتهية بعد صدور قرار من المرجع المختص اذا حكم عليه بالحبس من محكمة أردنية مختصة لمدة شهر أو أكثر .

وحيث ان العفو الخاص الذى يصدر بحق المحكوم عليه بحكم مبرم هو عفو شخصى لا يزيل حالة الاجرام من أساسها وانما يترتب عليه فقط اسقاط العقوبة أو ابدالها أو تخفيضها كليا أو جزئيا كما هو واضح من نص المادة ٥١ من قانون العقوبات . فان ينبنى على ذلك ان الحكم بحد ذاته يبقى قائما وتترتب عليه كافة الآثار التى تترتب على الحكم المبرم من حيث جواز اتخاذه أساسا للتكرار تطبيقا لنص المادة ١٠٢ واساسا لاثبات اعتياد ارتكاب السرقات والاحتيال واساءة الائتمان بين الأقارب تطبيقا لنص المادة ٤٢٥ من قانون العقوبات أو من حيث الحرمان من الوظائف وبعض الحقوق المدنية تطبيقا لنظام الخدمة المدنية أو التشاريع الأخرى المختلفة .

وعليه فان صدور عفو خاص عن الموظف المحكوم عليه بالحبس مدة شهر أو أكثر لا يؤثر على تطبيق حكم الفقرة (و) من المادة ١٤٤ من نظام الخدمة المدنية سواء أكانت العقوبة كلها أو بعضها قد نفذت فيه أم لم تكن .

هذا ما نقرره فى تفسير النص المطلوب تفسيره .

صدر بتاريخ ٢٤/٩/١٩٧٢

قرار رقم (٢٠) لسنة ١٩٧٢(٢)
صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين

بناء على طلب دولة رئيس الوزراء بكتابه المؤرخ ٢٨/٩/١٩٧٢ رقم نج/١٥/١٤٤٧١ اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين لأجل تفسير المواد ٥٥ – ٦٠ من نظام الخدمة المدنية رقم ٢٣ لسنة ١٩٦٦ وبيان ما اذ كان يجوز سحب التقرير السنوى عن الموظف بعد ارساله الى رئيس ديوان الموظفين اذا تبين للجهة المختصة ان هنالك ما يستدعى اعادة النظر فيه أم لا ؟

وبعد الاطلاع على كتاب رئيس ديوان الموظفين الموجه لرئيس الوزراء بتاريخ ٢١/١٠/١٩٧٢ رقم ٦/٣/٢٥٣٥ وتدقيق النصوص القانونية يتبين ان المواد المطلوب تفسيرها توجب اعداد تقارير سنوية سرية عن عمل وسلوك جميع الموظفين من الدرجة الثالثة فما دونها على نسختين أو أكثر ترسل احداهما الى رئيس ديوان الموظفين خلال شهر تشرين أول من كل عام وتحفظ الأخرى فى الدائرة المختصة .

كما انها توجب أن يتم تقييم الموظف وتنظيم التقرير من قبل الرئيس المباشر له على أن يقدم التقرير الى اللجنة التى يؤلفها الوزير لوضع التقدير العام لكفاية الموظف .

ومن ذلك يتضح ان تقييم الموظف بموجب التقرير السنوى لا يخرج عن كونه قرارا اداريا فرديا .

---

(١) الجريدة الرسمية – العدد ٢٣٨٩ فى ١/١١/١٩٧٢

(٢) الجريدة الرسمية – العدد ٢٣٩١ فى ٢/١٢/٦٩٧٢

وحيث انه من المبادىء القانونية التى استقر عليها الفقه والقضاء الاداريان ان للادارة سحب القرار الادارى المخالف للقانون خلال مدة الطعن المقررة للافراد وهى ستون يوما تبدأ من تاريخ علم صاحب الشأن بالقرار أو تبليغه اياه أو نشره فى الجريدة الرسمية حتى اذا انقضت هذه المدة اكتسب القرار الادارى حصانة تعصمه من أى الغاء أو تعديل ٠

وحيث تبين من نص المادة ٥٤ من نظام الخدمة المدنية ان التقرير السنوى الذى يقدم بحق الموظف هو تقرير سرى لا يجوز نشره فان حق الادارة فى سحب التقرير لاعادة النظر به يبقى قائما حتى مرور شهرين من تاريخ علم الموظف به علما يقينيا تطبيقا للقاعدة المشار اليها آنفا ٠

هذا ما نقرره فى تفسير النصوص المطلوب تفسيرها ٠

صدر بتاريخ ١١/١١/١٩٧٢

قرار رقم (٣) لسنة ١٩٧٣

صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين(١)

بناء على طلب دولة رئيس الوزراء بكتابه المؤرخ ٢٧/١١/١٩٧٢ رقم ٢١٠/١٠/١٦١٠٣ اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين لاجل تفسير أحكام نظام الخدمة المدنية رقم ٢٣ لسنة ١٩٦٦ وقانون الاوقاف رقم ٢٦ لسنة ١٩٦٦ وبيان ما اذا كان الموظف الذى ينقل من ملاك وزارة التربية والتعليم أو أية وزارة أخرى الى دائرة الأوقاف يعتبر بمجرد قبوله الوظيفة المنقول اليها مستقيلا من خدمته فى الوزارة المنقول منها أم أن خدمته فى دائرة الاوقاف تعتبر استمرارا لخدمته السابقة ؟

وبعد الاطلاع على كتاب رئيس ديوان الموظفين الموجه لرئيس الوزراء بتاريخ ٢٨/٣/١٩٧١ وكتاب وزير الاوقاف والشؤون والمقدسات الاسلامية المؤرخ ١٥/١١/١٩٧٢ وتدقيق النصوص القانونية يتبين :

أولا ـ ان دائرة الاوقاف بمقتضى قانون الأوقاف والشؤون والمقدسات الاسلامية رقم ٢٦ لسنة ١٩٦٦ والقانون المعدل له رقم ٣٢ لسنة ١٩٧٠ هى دائرة رسمية ذات استقلال مالى وادارى ومرتبطة بوزير الاوقاف والشؤون والمقدسات الاسلامية ٠

ثانيا ـ ان الفقرة (و) من المادة الخامسة من قانون الاوقاف المشار اليه حسبما عدلت بالمادة الخامسة من القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٧٠ تنص على ما يلى : (تطبق على جميع موظفى الاوقاف والشؤون والمقدسات الاسلامية أحكام قانون التقاعد المدنى رقم ٣٤ لسنة ١٩٥٩ أو أى قانون يحل محله ويعتبر تاريخ بدء الخدمة للموظفين القائمين على العمل عند نفاذ هذا القانون من تاريخ ١/٥/١٩٥١ على أن تحسب عائدات التقاعد من رواتبهم وتدفع لصندوق الخزينة ليتولى دفع رواتب التقاعد والمكافآت الى مستحقيها الخ ٠٠٠) ٠

ثالثا ـ ان المادة ٦٧ من نظام الخدمة المدنية رقم ٢٣ لسنة ١٩٦٦ تجيز نقل موظفى الصنف الاول والصنف الثانى من دائرة مختصة الى دائرة أخرى ومن أية وظيفة الى أية وظيفة معادلة لها فى الدرجة ٠

رابعا ـ ان المادة ٦٩ من نفس النظام تنص على أن نقل الموظف من وظيفة الى أخرى أو من دائرة الى أخرى لا يؤثر على أقدميته فى الدرجة أو حقه فى الترفيع ٠

ومن هذا النص الاخير يستفاد ان خدمة الموظف فى الدائرة المنقول اليها تعتبر استمرارا لخدمته فى الحكومة بحيث لا يؤثر النقل على أقدميته فى الدرجة أو على حقه فى الترفيع ٠

وحيث ان دائرة الاوقاف هى من الدوائر الرسمية كما أسلفنا فى البند الاول من هذا القرار ، فان الموظف الذى ينقل اليها من أية دائرة رسمية أخرى يعتبر مستمرا فى خدمة الحكومة ولا يعتبر بقبوله الوظيفة التى ينقل اليها مستقيلا من وظيفته التى كان يشغلها قبل النقل ٠

يؤيد ذلك ان قانون الاوقاف اعتبر موظفى الأوقاف تابعين للتقاعد بموجب قانون التقاعد المدنى وان صندوق الخزينة هو الذى يتحمل دفع حقوقهم التقاعدية مما يفيد ان المشترع اعتبر الخدمة

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٤٠٥ فى ١٧/٢/١٩٧٣

فى دائرة الاوقاف هى خدمة حكومية كبقية الخدمات الوظيفية فى الدوائر الاخرى .

هذا ما نقرره فى تفسير النصوص المطلوب تفسيرها .

صدر بتاريخ ١٩٧٣/١/٧

قرار رقم (٢٢) لسنة ١٩٧٣(١)
صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين

بناء على طلب دولة رئيس الوزراء بكتابه المؤرخ ١٩٧٣/٧/١٢ رقم ٢١٠/صحة /١٥٧٤ اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين لاجل تفسير الفقرة (ب) من المادة الخامسة من نظام تشكيلات الوزارات والدوائر الحكومية رقم ٥٦ لسنة ١٩٧٣ والمادة /٤٥ من نظام الخدمة المدنية رقم ٢٣ لسنة ١٩٦٦ وبيان ما اذا كانتا تجيزان اعطاء الممرضين والممرضات الحاصلين على شهادة كلية التمريض الاردنية أو ما يعادلها راتبا يزيد عن أدنى مربوط الدرجة الاعلى التى يرفعون اليها ترفيعا استثنائيا بمقتضى الفقرة (ب) المشار اليها اذا كانوا عند اجراء هذا الترفيع قد حصلوا على راتب يزيد عن راتب السنة الأولى من الدرجة التى كانوا فيها .

وبعد الاطلاع على كتاب رئيس ديوان الموظفين الموجه لرئيس الوزراء بتاريخ ١٩٧٣/٧/٩ وتدقيق النصوص القانونية يتبين :

١ ـ ان الفقرة (أ) من المادة الخامسة من النظام المطلوب تفسيره تنص على ما يلى :

« يجرى ترفيع كل ممرض قانونى أو ممرضة قانونية ممن أمضوا مدة ثلاث سنوات فى الدرجة الحالية وفقا لاحكام المادة/٤٩ من نظام الخدمة المدنية رقم ٢٣ لسنة ١٩٦٦ .

٢ ـ ان الفقرة (ب) منها تنص على ما يلى :

يمنح كل ممرض قانونى أو ممرضة قانونية درجة استثنائية شريطة أن يكون قد حصل على شهادة كلية التمريض الأردنية أو ما يعادلها وعين فى جهاز الدولة قبل نفاذ أحكام هذا النظام بالاضافة الى الترفيع فى حالة الاستحقاق وفقا لاحكام الفقرة (أ) من هذه المادة .

ومن ذلك يتضح ان واضع النظام فيما يختص بالممرضين والممرضات الحاصلين على شهادة كلية التمريض الأردنية أو ما يعادلها قد أجاز ترفيعهم مرتين :

المرة الأولى ـ عن طريق الترفيع العادى لمن استحق ذلك طبقا لنص المادة/٤٩ من نظام الخدمة المدنية التى أجازت ترفيع الموظف من درجة الى درجة أعلى منها اذا كان قد أكمل فى الدرجة مدة لا تقل عن ثلاث سنوات شريطة أن يكون قد ورد عنه فى السنتين الاخيرتين تقريران سنويان بدرجة جيد جدا فما فوق وفى هذه الحالة لا يجوز اعطاءه الا أدنى مربوط الدرجة الأعلى مباشرة عملا بالمادة ٤٥ من نظام الخدمة المدنية .

المرة الثانية ـ عن طريق الترفيع الاستثنائى باعطاء الممرض أو الممرضة درجة أخرى بالاضافة الى الترفيع العادى اذا كان يستحقه .

وفى مجال تطبيق هذا النص لابد من مواجهة احدى الحالتين التاليتين :

الحالة الأولى ـ أن يكون الممرض أو الممرضة عند النظر بأمر منحه الترفيع الاستثنائى قد استحق أيضا الترفيع العادى ففى هذه الحالة يرفع أولا ترفيعا عاديا باعطائه أدنى مربوط الدرجة التى يستحقها تطبيقا لنص المادة/٤٥ من نظام الخدمة المدنية . ثم يرفع ترفيعا استثنائيا باعطائه أيضا أدنى مربوط الدرجة الاعلى مباشرة .

وبذلك يكون قد حصل على الترفيع العادى والاستثنائى معا دون أن يلحق به أى اجحاف .

الحالة الثانية ـ أن لا يكون الممرض أو الممرضة عند النظر بأمر ترفيعه ترفيعا استثنائيا قد استحق الترفيع العادى بسبب انه ما زال يتقاضى راتب السنة الثانية أو السنة الثالثة من درجته الحالية ولم يكمل فى الدرجة ثلاث سنوات. ففى هذه الحالة ، بما انه قد حصل على حق مكتسب فى امكانية ترفيعه ترفيعا عاديا بعد أن يكمل ثلاث سنوات فى الدرجة الحالية عملا بالمادة ٤٩ من نظام الخدمة المدنية والفقرة (أ) من المادة الخامسة من نظام التشكيلات المشار اليه ، فانه عند ترفيعه ترفيعا استثنائيا ينبغى الحفاظ على هذا الحق باعطائه راتب السنة الثانية أو السنة الثالثة ـ حسب واقع الحال ـ من الدرجة الاستثنائية التى

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٤٥٢ فى ١٩٧٣/١٠/٢٠

يرفع اليها ، والا فان اعطاءه أدنى مربوط الدرجة الاستثنائية فى هذه الحالة من شأنه المساس بهذا الحق بتفويت امكانية ترفيعه ترفيعا عاديا الا بعد انقضاء ثلاث سنوات على الاقل على وجوده فى الدرجة الاستثنائية ، وهذا يتنافى مع الغاية التى هدف اليها النظام من جواز الحصول على الترفيع العادى الذى يستحقه المرض أو المرضــــة فى ميعاده بالاضافة الى الترفيع الاستثنائى .

هذا ما نقرره فى تفسير النصــين المطلوب تفسيرهما .

صدر بتاريخ ١٩٧٣/٩/٩

قرار رقم (٢٨) لسنة ١٩٧٣(١)

صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين

بناء على طلب دولة رئيس الوزراء بكتابه المــؤرخ ١٩٧٣/٩/١٦ اجتمــع الديوان الخــاص بتفسير القوانين لأجل تفسير المادة/١٥٥ من نظام الخدمة المدنية رقم ٢٣ لسنة ١٩٦٦ وبيان ما يلى :

هل أن الموظف غير المصنف الذى كان يستفيد من أحكام نظام الضمان الاجتماعى لموظفى الحكومة ومستخدميها رقم ٦ لسنة ١٩٦٦ يبقى خاضــعا لأحكام هذا النظام اذا أصبح بعد ذلك موظفا بعقد من ضمن شروطه الاحتفاظ بحقوقه المكتسبة التى كانت مترتبة له أثناء وجوده فى الوظيفة غــير المصنفة .

وبعد الاطلاع على كتاب وزير المالية الموجه لرئيس الوزراء بتــاريخ ١٩٧٣/٩/٩ وتدقيق النصوص القانونية يتبين أن المادة/ ١٥٥ المطلوب تفسيرها تنص على ما يلى (مع مراعاة أحكام هذا النظام تطبق على الموظفين بعقود الشروط الواردة فى عقود استخدامهم فى جميع الامــور المتعلقة باستخدامهم وتحديد رواتبهم وعلاواتهم وأجازاتهم ونقلهم واستقالاتهم وانهاء خدماتهم وعزلهم وفرض العقوبات التأديبية عليهم ، كما تطبق عليهم الشروط الخاصة بالمحافظة على أموال الــدولة وأسرارها والشروط الأخرى الخاصة بالتقيد بساعات العمل الرسمى والانصياع لنظام الخدمة المدنية وأية قوانين أو أنظمة أو تعليمات أو أوامر أخرى نافذة المفعول فى المملكة قبل ابرام عقودهم أو بعده وكذلك الانصياع للأوامر التى يصدرها اليهم رؤساؤهم الرسميون لتأدية واجباتهم بأمانة ونشاط) .

ومن هذا النص يستفاد ان الشارع وان كان قد أوجب أن تطبق على الموظفين بعقود الشروط الواردة فى عقود استخدامهم الا انه بنفس الوقت أوجب مراعاة أحكام نظام الخدمة المدنية واحكام أية قوانين أو أنظمة أخرى نافذة المفعول فى المملكة قبل ابرام عقودهم أو بعده كما هو واضح من عبارة (مع مراعاة أحكام هذا النظام) الواردة فى صدر المادة وعبارة (الانصياع لأية قوانين أو أنظمة أو تعليمات أو أوامر أخرى نافذة المفعول فى المملكة) الواردة فى نهاية المادة ذاتها بمعنى أن الشروط التى ترد فى عقــود الاســـتخدام يجب أن لا تتعارض مع أحكام القوانين والانظمة .

ولهذا فان مناط الفصل فى طلب التفسير هو ما اذا كان الشرط الوارد فى عقد الاستخدام المشار اليه فى الطلب يتعارض مع نظام الضمان الاجتماعى فلا يجوز تطبيقه فيما يتعلق بالحقوق المترتبة للموظف ، بموجب هذا النظام ، أم انه لا يتعارض معه فيكون شرطا صحيحا وملزما .

وبالرجوع لنصوص هذا النظام نجــد أن أحكامه انما تسرى فقط عــلى الموظفين المصنفين والموظفين غير المصنفين والمستخدمين المعينين برواتب مقطوعة محددة فى الموازنة ولا تسرى على الموظفين بعقود حتى ولو كانوا يتقاضــون رواتبهم من مخصصات الرواتب المدرجــة فى نظام تشكيلات الوظائف كما هو واضح من القرار رقم (٢) الصادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين بتاريخ ١٩٦٨/١/١ المنشــور فى العــدد ٢٠٧٢ من الجريدة الرسمية .

وينبنى على ذلك انه لا يجوز ايراد شرط فى عقد الاستخدام يوجب تطبيق نظام الضمان الاجتماعى على الموظف بعقد لان مثل هذا الشرط يتعارض مع أحكام هذا النظام . فاذا ورد شرط فى العقد من هذا القبيل فيعتبر شرطا باطلا وغــير ملزم . وبالتالى فلا يستفيد الموظف بعقد من أحكام هذا النظام حتى ولو كانت سارية عليه قبل تعيينه بعقد بسبب كونه موظفا غير مصنف .

هذا ما نقرره فى تفســير النص المطلوب تفسيره .

صدر بتاريخ ١٩٧٣/١١/٢٩

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٤٦٧ فى ١٩٧٣/١٢/٣١.

قرار رقم (٦) لسنة ١٩٧٤(١)

صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين

بناء على طلب دولة رئيس الوزراء بكتابه المؤرخ ١٩/١/١٩٧٤ رقم ٢١٠/تربية/٤٢٩ اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين لاجل تفسير المادة/٢٦ من نظام الخدمة المدنية رقم ٢٣ لسنة ١٩٦٦ وبيان ما اذا كانت تجيز تصنيف المعلمات اللواتي كن معينات بوظائف مصنفة قبل سريان أحكام هذا النظام وانتهت خدمتهن بالاستقالة بعد أن أمضين في الخدمة أكثر من ثلاث سنوات ثم أعدن الى الخدمة بوظائف غير مصنفة في ظل هذا النظام اذا كن حاصلات على شهادة المدرسة الثانوية الكاملة .

وبعد الاطلاع على كتاب وزير التربية والتعليم الموجه لرئيس الوزراء بتاريخ ٢٠/١٢/١٩٧٣ وتدقيق النصوص القانونية يتبين :

(أ) ان المادة/٢٦ حسبما عدلت بالنظام رقم ٩٢ لسنة ١٩٦٦ تنص على أنه يشترط فيمن يعين في وظائف الصنف الاول والثاني أن تتوافر فيه عدة شروط من ضمنها أن يكون حائزا على شهادة الدراسة الثانوية الاردنية العامة أو ما يعادلها كحد أدنى . أما اذا لم يكن المرشح حائزا على هذه الشهادة أو ما يعادلها فيجوز أن يصنف في الدرجة المناسبة اذا توافرت فيه الشروط التالية:

١ – اذا كان حاصلا على شهادة المدرسة الثانوية الكاملة وعين في دائرة مختصة قبل نفاذ أحكام هذا النظام ومضى على تعيينه مدة لا تقل عن ثلاث سنوات أو :

٢ – اذا كان قد عين في دائرة مختصة قبل نفاذ أحكام هذا النظام وأمضى في خدمتها مدة لا تقل عن خمس سنوات وأنهى الدراسة الاعدادية أو ثماني سنوات اذا كان قد أنهى الدراسة الابتدائية . وفي كلتا الحالتين الاخيرتين يجب أن يكون العمل الذي مارسه خلال السنوات الخمس الاخيرة فنيا أو مهنيا وأن تكون الوظيفة التي عين فيها فنية أو مهنية .

(ب) ان الديوان الخاص بتفسير القوانين كان بتاريخ ١٤/٩/١٩٦٨ أصدر قرارا برقم ١٩ فسر فيه المادة/٢٦ المشار اليها بأن قرر أن حكم هذه المادة ينطبق على الشخص الذي يعين في خدمة الحكومة لاول مرة والموظف السابق الذي يعاد تعيينه بحيث لا يجوز تعيين أي منهما بوظيفة مصنفة ما لم تتوفر فيه الشروط المنصوص عليها في هذه المادة .

ويستفاد من قرار التفسير ان المادة/٢٦ برمتها تنطبق على الشخص الذي يعين في خدمة الحكومة لاول مرة والموظف السابق الذي يعاد تعيينه بحيث يجوز اعطاء أي منهما درجة مصنفة اذا ما توافرت فيهما الشروط المنصوص عليها في هذه المادة وليس في الفقرة (و) وما قبلها فحسب .

وحيث ان حكم هذه المادة كما هو واضح من منطوقها يتناول ثلاث فئات من المرشحين للتعيين في وظائف مصنفة :

الفئة الأولى – الحائزون على شهادة الدراسة الثانوية الاردنية العامة أو ما يعادلها كحد أدنى . وهؤلاء أجاز النظام تعيينهم بوظيفة مصنفة اذا توافرت فيهم الشروط المبينة في الفقرات (أ – هـ) من هذه المادة .

الفئة الثانية – الذين لم يكونوا حائزين على شهادة الدراسة الثانوية الاردنية العامة أو ما يعادلها كحد أدنى ولكنهم حاصلون على شهادة المدرسة الثانوية الكاملة وهؤلاء أجازت الفقرة (ز) من نفس المادة تعيينهم في وظيفة مصنفة اذا كانوا قد عينوا في دائرة مختصة قبل نفاذ هذا النظام ومضى على تعيينهم مدة لا تقل عن ثلاث سنوات .

الفئة الثالثة – الأشخاص الذين كانوا عينوا في دائرة مختصة قبل نفاذ أحكام هذا النظام وأمضوا في خدمتها مدة لا تقل عن خمس سنوات اذا كانوا قد أنهوا الدراسة الاعدادية أو ثماني سنوات اذا كانوا قد انهوا الدراسة الابتدائية شريطة أن يكون العمل الذي مارسوه خلال الخمس سنوات الأخيرة فنيا أو مهنيا وأن تكون الوظيفة التي يراد تعيينهم فيها فنية أو مهنية وذلك بالاضافة للشروط العامة المنصوص عليها في الفقرات (أ – هـ) .

فان ما ينبني على ذلك أنه يجوز تعيين

(١) الجريدة الرسمية – العدد ٢٤٨١ في ١/٤/١٩٧٤

المرشح بوظيفة مصنفة اذا كان من أحد هـــذه الفئات .

وحيث ان ما يستفاد من كتاب وزير التربية والتعليم المشار اليه آنفا ان الشروط المبينة فى الفقرة (ز) من المادة/٢٦ متوافرة بحق المعلمات موضوع البحث وذلك :

١ ـ لأنهن حاصلات على شهادة المدرســة الثانوية الكاملة .

٢ ـ ولأن تعيينهن فى دائرة مختصة وهى وزارة التربية قد تم قبل نفاذ أحكام نظام الخدمة المدنية رقم ٢٣ لسنة ١٩٦٦ .

٣ ـ ولأنه مضى على تعيينهم فى تلك الدائرة مدة لا تقل عن ثلاث سنوات قبل استقالتهن من الخدمة .

٤ ـ ولأن اعادتهن الىالخدمة كانت فى نفس الدائرة المختصة ، بمعنى انهن يدخلن فى نطاق الفئة الثانية من الفئات المبينة فى المادة/٢٦ .

فانه من الجائز بعد اعادتهن الى الخدمة فى ظل هذا النظام تصنيفهن بالدرجة المناسبة تطبيقا لحكم الفقرة (ز) المشار اليها .

هذا ما نقـــرره فى تفسير النص المطلوب تفسيره .

صدر بتاريخ ١٩٧٤/٢/٢٦

قرار رقم (١٠) لسنة ١٩٧٤(١)

صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين

بناء على طلب دولة رئيس الوزراء بكتـــابه المؤرخ ١٩٧٤/٣/٢٨ رقم نخ/٦٥/٣١٢٣ اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين لأجل تفسير المادة (١١٢) من نظام الخدمة المدنية رقم ٣٣ لسنة ١٩٦٦ وبيان ما يلى :

اذا كان الموظف الذى يمثـــل الحكومة فى عضوية مجلس ادارة شركة لم يبق فى هـــذه العضوية مدة سنة كاملة وانما حل محله موظف آخر لاكمال هذه المدة . فمـــا هو المبلغ الـــذى يستحقه كل منهما من المكافأة السنوية المنصوص عليها فى هذه المادة .

وبعد الاطلاع على كتاب وزير المالية الموجه لرئيس الوزراء بتـــاريخ ١٩٧٤/٣/٢٥ وتدقيق النصوص القانونية يتبين :

١ ـ ان المادة (١١٢) المطلــوب تفســيرها حسبما عدلت بالنظام رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٩ تنص على ما يلى (تعتبر أى مكافأة أو تعويض أو أجر تقرر دفعه أية مؤسسة أو شركة أو هيئة أو مجلس أو سلطة أو لجنة لاى موظف لقاء أية أعمال قام بتأديتها بحكم القـــانون أو بتكليف من مجلس الوزراء أو بتكليف خاص من المؤســسة أو الشركه أوالهيئة التى يعمل لديها ايرادا للخزينة . ويعطى الموظف ذو العلاقة بقرار من مجلس الوزراء مكافأة لا تزيد على (٣٦٠) دينار فى السنة مهما كانت الخدمات وعدد الشركات أو المؤسسات أو الهيئات أو المجالس أو السلطات أو اللجان التى يعمـــل لديها) .

٢ ـ ان البند (أ) من الفقرة الأولى للمادة (١٣٥) من قانون الشركات رقم ١٢ لسنة ١٩٦٤ تنص على ما يلى :

يتناول رئيس وأعضـــاء مجلس الادارة مكافآتهم بمعدل نسبى من الارباح الصـــافية توزع بينهم على حسب الجلسات التى حضرها كل منهم ويجب ألا يزيد ذلك المعـــدل على ١٠٪ من الارباح المعدة للتوزيع ويشترط أن لا تتجاوز تلك المكافآت (٧٥٠) دينارا سنويا للعضو الواحد) .

٣ ـ ان البند (ب) من نفس الفقرة ينص على ما يلى (تحدد مكافآت الأعضـــاء « مندوبى الحكومة » على حسب الأنظمة الصادرة بموجب هذا القانون لهذه الغاية) .

٤ ـ ان الفقرة الأولى من المادة التاسعة من نظام الشركات رقم ١٣ لسنة ٩٦٥ تنص على ما يلى (يسرى تحديد مكافآت أعضاء مجـــالس ادارة الشركات وفقا للمادة ١٣٥ (١) (أ) من قانون الشركات رقم ١٢ لسنة ٩٦٤ على عضوية الحكومة بمجالس ادارة الشركات التى تساهم بها) .

وان الفقرة الثانية منها تنص عـــلى ما يلى (تدفع وزارة المالية لمندوب الحكومة بمجلس ادارة الشركة من أصل المكافآت التى تتحقق للخزينة بموجب الفقرة السابقة عن تمثيلها بهذه الشركة

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٤٩٦ فى ١٩٧٤/٦/١٦

مبلغا لا يتجاوز الثلاثماية دينار تحسب له على أساس عدد الجلستات التى حضرها) ٠

٥ ـ ان المادة العاشرة من نفس النظام تنص على ما يلى (تحسب من ضمن الجلسات التى يتقاضى عنها مندوب الحكومة مكافأته الواردة فى المادة السابقة جلسات المجلس التى يتغيب عنها بعذر مشروع كأن يكون فى اجازة أو مهمة رسمية خارج مركز الشركة وكذلك جلسات اللجان الدائمة أو المؤقتة المنبثقة عن المجلس) ٠

ومن هذه النصوص يتضح ان المبلغ الذى يتحقق للخزينة بموجب الفقرة الأولى من المادة (١٣٥) من قانون الشركات عن عضوية الحكومة بمجلس ادارة الشركة لا يدفع منه لمن مثل الحكومة فى المقعد الواحد الا مبلغ لا يتجاوز (٣٦٠) دينارا فى السنة وذلك حسبما يقرره مجلس الوزراء طبقا لنص المادة (١١٢) من نظام الخدمة المدنية ٠ فاذا تناوب فى هذا المقعد أكثر من موظف واحد فى السنة الواحدة ٠ فان المبلغ الذى يحدده مجلس الوزراء لهذا المقعد يوزع بين أولئك الموظفين بحسب عدد الجلسات التى حضرها كل منهم وذلك بجمع هذه الجلسات وتقسيم المبلغ الذى قرره مجلس الوزراء والذى يجب أن لا يتجاوز (٣٦٠) دينارا على مجموع الجلسات لمعرفة ما يصيب الجلسة الواحدة منه ومن ثم اعطاء كل واحد من الموظفين الذين تناوبوا على المقعد بنسبة عدد الجلسات التى حضرها ٠

هذا ما نقرره فى تفسير النص المطلوب تفسيره ٠

صدر بتاريخ ١٩٧٤/٢/٢٣

قرار رقم (١٧) لسنة ١٩٧٨

صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين(١)

بناء على طلب دولة رئيس الوزراء بكتابه المؤرخ ١٩٧٨/٧/٢ رقم ن خ/٦٥/٧١٧٢ اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين فى مكتب رئيسه لأجل تفسير الفقرة (ز) من المادة/٢٦ من نظام الخدمة المدنية رقم ٢٣ لسنة ١٩٦٦ وبيان ما هو المقصود من العمل الفنى أو المهنى والوظيفة الفنية أو المهنية المنصوص عليها فى هذه الفقرة ، وذلك لغايات التعيين فى وظيفة مصنفة ٠

وبعد الاطلاع على كتاب رئيس ديوان الموظفين الموجه لرئيس الوزراء بتاريخ ٩٧٨/٦/٢٨ وتدقيق النصوص القانونية يتبين :

(أ) ان الفقرة (ز) المطلوب تفسيرها تنص على ما يلى (اذا لم يكن المرشح حائزا على شهادة الدراسة الثانوية الاردنية أو ما يعادلها كحد أدنى فيجوز ان يصنف فى الدرجة المناسبة اذا توافرت الشروط التالية :

١ ـ اذا كان حاصلا على شهادة المدرسة الثانوية الكاملة وعين فى دائرة مختصة قبل نفاذ احكام هذا النظام ومضى على تعيينه مدة لا تقل عن ثلاث سنوات أو ،

٢ ـ اذا كان قد عين فى دائرة مختصة قبل نفاذ احكام هذا النظام وأمضى فى خدمتها مدة لا تقل عن خمس سنوات وانهى الدراسة الاعدادية أو ثمانى سنوات اذا كان قد انهى الدراسة الابتدائية ٠ وفى كلتا الحالتين الأخيرتين يجب أن يكون العمل الذى مارسه خلال السنوات الخمس الأخيرة فنيا أو مهنيا وأن تكون الوظيفة التى يعين فيها فنية أو مهنية ٠

(ب) ان نظام العلاوات الفنية وعلاوات الاختصاص رقم ٢ لسنة ١٩٧٧ ونظام العلاوات الموحدة للموظفين رقم ٣ لسنة ١٩٧٧ قد منحا كافة الموظفين الذين يشغلون وظيفة فنية علاوة فنية كما انهما قسما الوظائف الفنية الى طائفتين :

الطائفة الاولى ـ وظائف معينة بالاسم وهى الوظائف المنصوص عليها فى المادة الرابعة من النظام رقم ٢ لسنة ٩٧٧ المشار اليه وهى وظائف الأطباء البشريين والمهندسين وأطباء الاسنان والصيادلة وأطباء البيطرة والقضاة النظاميين والشرعيين والمهندسين الزراعيين والممرضات القانونيات والقابلات القانونيات والقضاة تحت التدريب ٠

الطائفة الثانية ـ الوظائف التى لم يرد نص فى النظامين المذكورين على اعتبارها فنية وانما أنيط بمجلس الوزراء صلاحية اصدار قرار فى

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٨٢١ ف١٩٧٨/١٠/١٦

اعتبارها من الوظائف الفنية طبقا لنص المادة الثامنة من نظام العلاوات الموحدةللموظفين رقم ٣ لسنة ١٩٧٧ كما هو واضح من عبارة (يمنح الموظف الذى يعمل فى أية مهنة فنية يحددها مجلس الوزراء) ٠

وعلى ضوء هذه النصوص نجد فيما يتعلق بالعمل الفنى انه العمل الذى يدخل فى المعنى اللغوى أو الاصطلاحى لكلمة (الفن) ٠ أما المعنى اللغوى لهذه الكلمة فهو تطبيق الفنان معارفه على ما يتناوله من صور الطبيعة فيرتفع به الى مثل أعلى تحقيقا لفكرة أو عاطفة يقصد بها التعبير عن الجمال الاكمل كالعمل فى الفنون الجميلة من موسيقى وتصوير وشعر ونحت وفن البناء ، وتقدير ذلك يعود للجهة المختصة بالتعيين ٠

وأما المعنى الاصطلاحى للعمل الفنى فهو الذى يحدده التشريع ويطلق عليه عملا فنيا ٠

أما الوظيفة الفنية فان المقصود بها الوظيفة التى يطلق عليها التشريع هذا الوصف أو التى يقرر مجلس الوزراء انها وظيفة فنية أو التى تتطلب أن يكون العمل الموكول الى مشغلها عملا فنيا بالمعنى المتقدم ذكره ٠

وأما فيما يتعلق بالعمل المهنى فهو العمل فى صنعة والصنعة هى العلم المستفاد بالتعلم من ارباب الصناعة أو التدريب فى مؤسسة تدريب مهنى كمؤسسة التدريب المهنى المنصوص عليها بالقانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ ٠ وان بيان ما اذا كان العمل يعتبر صنعه أم لا هى مسألة تقديرية يعود أمر البت بها الى الجهة المختصة حسب واقع الحال ٠

أما بخصوص الوظيفة المهنية فان المقصود بها الوظيفة التى يشترط فى مشغلها أن يكون مهنيا بالمعنى المتقدم ذكره ٠

هذا ما نقرره فى تفسير النصوص المطلوب تفسيرها ٠

صدر بتاريخ ٢٧ شوال سنة ١٣٩٨ الموافق ١٩٧٨/٩/٢٨ ٠

قرار رقم (١) لسنة ١٩٧٩
صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين(١)

بناء على طلب دولة رئيس الوزراء بكتابه المؤرخ ١٩٧٨/١٢/١٢ رقم شم/١٨٧٥٧/٢/٣٦ اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين لاجل تفسير النصوص التالية :

(أ) المادة ٢٧ من نظام الخدمة المدنية رقم ٢٣ لسنة ١٩٦٦ ٠

(ب) المادة ٤٤ من قانون التقاعد المدنى رقم ٣٤ لسنة ١٩٥٩ ٠

(ج) المادة ٦ من نظام اللجان الطبية رقم ٥٨ لسنة ١٩٧٧ ٠

(د) المادتين ١٢ و ٤١ من قانون الاحوال المدنية رقم ٣٤ لسنة ١٩٧٣ ٠

وبيان ما يأتى :

١ ـ من هى الجهة المختصة بتقدير سن الشخص لأغراض تعيينه موظفا أو سن الموظف لغاية انهاء خدمته أو احالته على التقاعد ؟

٢ ـ من هى الجهة المختصة بتقدير سن المواطن لأى سبب من الأسباب التى تستدعى تقدير سنه ؟ ٠

٣ ـ من هى السلطة المختصة باحالة طلبات تقدير السن الى الجهة ذات الصلاحية بالتقدير ٠

وبعد الاطلاع على كتاب وزير الصحة الموجه لرئيس الوزراء بتاريخ ٩٧٨/١٢/١٢ وتدقيق النصوص القانونية يتبين :

١ ـ ان المادة ٢٧ من نظام الخدمة المدنية رقم ٢٣ لسنة ٩٦٦ تنص على ما يلى (يدرج عمر الموظف فى قرار تعيينه لأول مرة ٠ ويثبت عمر الموظف بشهادة ميلاده وفى الاحوال التى لا يتيسر فيها الحصول على شهادة الميلاد يقدر عمره بقرار تتخذه اللجنة الطبية المختصة ٠٠٠ الخ) ٠

٢ ـ ان المادة ٤٤ من قانون التقاعد المدنى رقم ٣٤ لسنة ٩٥٩ تنص على ما يلى (يعتمد فى تقدير عمر الموظف أو أعمار أصحاب الاستحقاق وفق مقتضيات أحكام هذا القانون بناء على شهادة الميلاد ، وفى الاحوال التى لا يتيسر فيها الحصول

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٨٤٦ فى ١٩٧٩/٣/١٦

على شهادة الميلاد يقدر العمر من قبل اللجنة الطبية المختصة ··· الخ) ·

٣ ـ ان الفقرة (أ) من المادة ٣٨ من قانون الاحوال المدنية رقم ٣٤ لسنة ٩٧٣ حسبما عدلت بالمادة ١٢ من القانون المؤقت رقم ٤٩ لسنة ٩٧٧ تنص على ما يلي (مع مراعاة أحكام الفقرة (ب) من هذه المادة تختص المحاكم الصلحية بالنظر في دعاوى تصحيح قيود الاحوال المدنية في سجلات الواقعات وفي السجل المدني وفي سجلات وزارة الصحة كما تختص بالنظر في دعاوى قيد الولادة وتثبيت التفاصيل والواقعات الخاصة بها اذا كان التبليغ عن الولادة أو الوفاة بعد سنة من تاريخ حدوثها وللمحكمة في هذه الدعاوى سماع أية بينة تراها ضرورية للتثبت من التفاصيل والواقعات الخاصة بالولادة والوفاة ·

٤ ـ ان الفقرة (أ) من المادة ٤١ من قانون الاحوال المدنية المشار اليه تنص على ما يلي (يجب على كل شخص أردني تزيد سنه على ستة عشر عاما ان يحصل من المكتب الذي يقيم في دائرته على بطاقة شخصية ، ويجوز لمن هم دون السادسة عشرة الحصول عليها بعد موافقة ولي الامر) ·

٥ ـ ان الفقرة (ب) من المادة الخامسة من نظام اللجان الطبية رقم ٢٠ لسنة ١٩٧١ تنص على أن اللجنة الطبية اللوائية هي المختصة بتقدير السن ولابد من التنويه بأن هذه المادة هي الباحثة عن تقدير السن وليس المادة السادسة المشار اليها في طلب التفسير ·

وعلى ضوء هذه النصوص نجد فيما يتعلق بالسؤال الأول ان المشروع أناط باللجنة الطبية المختصة صلاحية تقدير السن لأغراض التعيين في وظيفة أو انهاء خدمة الموظف أو احالته على التقاعد وذلك في الحالات التي لا يتيسر فيها الحصول على شهادة الميلاد كما هو واضح من صراحة المادة ٢٧ من نظام الخدمة المدنية والمادة ٤٤ من قانون التقاعد المدني ·

وحيث ان اللجنة الطبية المختصة بتقدير السن هي اللجنة الطبية اللوائية وفق نص الفقرة (ب) من المادة الخامسة من نظام اللجان الطبية المشار اليه ·

فان ماينبني على ذلك أن تقدير سن طالب الاستخدام في وظيفة حكومية وتقدير سن الموظف لاغراض انهاء خدمته أو احالته على التقاعد انما يعود الى اللجنة الطبية اللوائية ·

أما فيما يتعلق بالسؤال الثاني فمن الواضح من نص المادة الخامسة من نظام اللجان الطبية ان صلاحية اللجنة الطبية اللوائية في تقدير السن هي صلاحية مطلقة لا تنحصر بتقدير سن طالبي الاستخدام أو الموظفين ، ولهذا فان صلاحيتها بهذا الشأن تشمل المواطن الذي ترى الجهة الرسمية ان المعاملة المتعلقة به تقتضي تقدير سنه ما لم يرد نص خاص في أي تشريع على خلاف ذلك كما هو الحال في قانون الأحداث رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٨ الذي اناط في المادة ١٤ منه بمحكمة الاحداث ذاتها صلاحية تقدير سن المتهم غير المسجل في سجلات النفوس اذا ادعى انه ما زال حدثا ، وكما هو الحال في قانون الاحوال المدنية الذي أناط بالمحاكم الصلحية صلاحية تصحيح قيود الاحوال المدنية في سجلات الواقعات وفي السجل المدني وفي سجلات وزارة الصحة عملا بالفقرة (أ) من المادة (٣٨) المعدلة بموجب المادة ١٢ من القانون المؤقت رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٧ ولا نزاع في أن تاريخ الولادة داخل في مفهوم كلمة (الواقعات) المنصوص عليها في هذه المادة وذلك طبقا لتعريف كلمة (الواقعة) الوارد في المادة الثانية من نفس القانون ·

أما عن السؤال الثالث ـ فبما انه لا يوجد نص قانوني يحدد الجهة المكلفة بطلب تقدير السن من اللجنة الطبية اللوائية ، فان من مقتضيات المنطق أن يصدر الطلب عن الجهة الرسمية المكلفة بالتحقيق عن سن الشخص ذي العلاقة بالمعاملة الموجودة لديها كرئيس ديوان الموظفين فيما يختص بالتعيين أو الوزير المختص فيما يتعلق بانهاء الخدمة والاحالة للتقاعد أو رئيس لجنة التقاعد فيما يتعلق بتسوية الحقوق التقاعدية · وهكذا ···

هذا ما نقرره في تفسير النصوص المطلوب تفسيرها ·

صدر بتاريخ ١٤ ربيع الأول سنة ١٣٩٩ الموافق ١٩٧٩/٢/١١ ·

قرار رقم (٩) لسنة ١٩٧٩[1]

صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين

بناء على طلب دولة رئيس الوزراء بكتابه المؤرخ ١٩٧٩/٦/٢ رقم نخ/٦٥/ ٦٢٩٥ اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين لأجل تفسير المادة ٣٩ من نظام الخدمة المدنية رقم ٢٣ لسنة ٩٦٦ وبيان ما اذا كانت تجيز اعطاء طالب التوظيف زيادة سنوية واحدة كحد أعلى ونصف زيادة سنوية واحدة كحد أدنى عن كل سنة من سنوات الخبرة التى تسبق حصول صاحبها على مؤهلات علمية جديدة بالاضافة الى ما يستحقه بحسب مؤهلاته العلمية ، أم انها لا تجيز ذلك ؟

وبعد الاطلاع على كتاب رئيس ديوان الموظفين الموجه لرئيس الوزراء بتاريخ ١٩٧٩/٥/٢٩ ، وتدقيق النصوص القانونية يتبين ان المادة ٣٩ تنص على ما يأتى (للجنة أن تأخذ بعين الاعتبار سنوات الخبرة التى أمضاها طالب التوظيف فى الوظائف المصنفة وغير المصنفة وفى الوظائف والأعمال الحكومية وغير الحكومة ، وأن تقرر ما اذا كانت خبرته تبرر اعطاءه ما يعادل زيادة سنوية واحدة أو أكثر أو درجة واحدة أو أكثر بالاضافة الى مايستحقه بحسب مؤهلاته العلمية وفاقا لأحكام هذا النظام ، على أن تعتبر سنوات الخبرة التى تلى حصول صاحبها على مؤهلات علمية جديدة معادلة لزيادة سنوية واحدة عن كل سنة خبرة كحد أعلى ولا تقل عن نصف زيادة سنوية واحدة كحد أدنى . وفى جميع الحالات السابقة يجب أن تكون الخبرات التى تؤخذ بعين الاعتبار من نوع واجبات الوظيفة التى سيعين فيها الطالب) .

ويستفاد من هذا النص ان واضع النظام قد قسم الخبرات التى تؤخذ بعين الاعتبار لاغراض هذه المادة الى نوعين :

الاول : الخبرات التى أمضاها طالب التوظيف قبل حصوله على مؤهلات علمية جديدة .

الثانى : الخبرات التى تلى حصول صاحبها على مؤهلات علمية جديدة .

وقد وضع الشارع لكل نوع من هذين النوعين حكما خاصا به يختلف عما هو مقرر للنوع الآخر .

ففى حالة النوع الاول أجاز للجنة انتقاء الموظفين أن تقرر لطالب التوظيف عن مجموع سنوات الخبرة بصورة عامة وليس عن كل سنة من سنوات الخبرة ما يعادل زيادة سنوية واحدة أو أكثر أو درجة واحدة أو أكثر بالاضافة الى ما يستحقه بحسب مؤهلاته العلمية :

أما فى حالة النوع الثانى فقد أجازت المادة المذكورة للجنة أن تقرر لطالب التوظيف زيادة سنوية واحدة كحد أعلى ونصف زيادة سنوية واحدة كحد أدنى عن كل سنة من سنوات الخبرة التى تلى حصول صاحبها على مؤهلات علمية جديدة .

ولهذا فان للجنة انتقاء الموظفين عندما تأخذ بعين الاعتبار سنوات الخبرة أن تطبق الحكم المقرر للنوع الأول على سنوات الخبرة التى أمضاها طالب التوظيف قبل حصوله على المؤهلات العلمية الجديدة . وان تطبق الحكم المقرر للنوع الثانى على سنوات الخبرة التى تلى حصول صاحبها على مؤهلات علمية جديدة بحيث تراعى سنوات الخبرة السابقة واللاحقة معا لاغراض هذه المادة مع الالتزام بما ورد فى النص من انه يجب أن تكون الخبرات التى تؤخذ بعين الاعتبار من نوع واجبات الوظيفة التى سيعين فيها الطالب .

هذا ما نقرره فى تفسير المادة المطلوب تفسيرها .

صدر بتاريخ ١٠ شعبان سنة ١٣٩٩ الموافق ١٩٧٩/٧/٥

(١) الجريدة الرسمية - العدد ٢٨٧٦ فى ١٩٧٩/٨/١٦

ان هيأة النيابة

بمقتضى المادة (١١٤) من الدستور

وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ ١٩٥٩/١١/٣٠

تأمر ـ بالنيابة عن جلالةالملك المعظم ـ بوضع النظام الآتي :

نظام علاوات غلاء المعيشة للموظفين

رقم «٦١» لسنة ١٩٥٩(١)

المادة ١ ـ يسمى هذا النظام (نظام علاوات غلاء المعيشة للموظفين) ويعمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية ٠

المادة ٢ ـ يكون للعبارات والألفاظ الواردة فى أدناه المعانى المخصصة لها ما لم تدل القرينة على خلاف ذلك ٠

موظف ـ أى شخص يشتغل فى خدمة الحكومة ويتقاضى راتبا شهريا من الميزانية العامة (ولم يستثن من علاوة غلاء المعيشة) ولا يشمل الأشخاص الذين تستخدمهم الحكومة من المخصصات المفتوحة أو من مخصصات المشاريع أو الامانات ٠

ولد ـ ذكر أم أنثى ٠

المادة ٣ (٢) يعطى الموظف علاوة عائلية على النحو التالى :

	فلس	دينار	
الزوجة		٧	شهريا
الولد الاول		٢	شهريا
الولد الثانى		٢	شهريا
الولد الثالث		٢	شهريا
الولد الرابع		٢	شهريا

المادة ٤ ـ اذا تعددت زوجات الموظف فتعطى العلاوات المخصصة للاولاد عن الزوجات الاضافيات بالاضافة للزوجة الاولى بشرط أن لا يزيد عدد الزوجات الاضافيات مع الاولاد الذين يستحقون العلاوة على أربعة ٠

المادة ٥ ـ مع مراعاة أحكام الفقرة (ج) من المادة السادسة من هذا النظام ، اذا حجبت علاوة الزوجة لأى سبب كان وكان للموظف أولاد فيحل أحدهم محل الزوجة بالاضافة الى أربعة أولاد آخرين ٠

المادة ٦ ـ لا تدفع العلاوة فى الحالات التالية :

(أ) الى الموظفة عن زوجها فى أية حالة أو عن أولادها اذا كان والدهم على قيد الحياة ٠

(ب) عن الأولاد بعد اكمالهم الرابعة عشرة من أعمارهم ٠

(ج) الى الموظف عن زوجته التى تتقاضى راتبا شهريا من مصلحة عامة أو خاصة على أن لا يحل محلها أحد الاولاد فى هذه الحالة ٠

(د)(٣) تعتبر أحكام الفقرة (أ) من هذه المادة سارية المفعول من تاريخ نفاذ تعليمات علاوات غلاء المعيشة للموظفين لسنة ١٩٥١ ، غير أنه لا يطالب الموظف الذى تقاضى علاوات خلافا لاحكامها برد ما تقاضاه ٠

المادة ٧ ـ عند حساب العلاوات للذين يعينون مجددا أو الذين ينفصلون عن الخدمة يتخذ الاستحقاق الشهرى للعلاوات أساسا للحساب وتعطى بنسبة عدد الأيام فى الشهر ٠

المادة ٨ ـ على رؤساء الدوائر والمحاسبين أن يتثبتوا من ان البيانات التى يقدمها الموظف صحيحة ولهم أن يطلبوا منه ابراز شهادات الزواج أو الولادة وعلى الموظف أن يشهد بأن أفراد أسرته المستحقين للعلاوة أهل لاستحقاقها وعليه أن يخبر رئيس دائرته عن كل حادث يؤدى الى حرمان أفراد أسرته من استحقاق العلاوة والا يعرض نفسه للعقوبات القانونية ٠

المادة ٩ ـ تلغى تعليمات علاوات غلاء المعيشة وتعديلاتها التى سبقت أحكام هذا النظام باستثناء ما ورد فيها من أحكام تتعلق بضباط وأفراد القوات المسلحة والأمن العام ٠

١٩٥٩/١٢/١

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ١٤٦٥ فى ١٩٦٠/١/٢
(٢) مستبدلة بالقانون المؤقت رقم ٧ لسنة ١٩٨١
(٣) مستبدلة بالنظام رقم ٤ لسنة ١٩٦٠ ـ الجريدةالرسمية ـ العدد ١٤٧٦ فى ١٩٦٠/٢/١٦

نحن الحسين الأول ملك المملكة الأردنية الهاشمية

بمقتضى الفقرة (٢) من المادة (٤٣) من قانون البلديات رقم ٢٩ لسنة ١٩٥٥ ،

وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ ١٩٦٠/٣/١٣ ،

نأمر بوضع النظام الآتي :

نظام علاوة غلاء المعيشة لموظفي البلديات المتقاعدين(١)

نظام رقم ١٦ لسنة ١٩٦٠ صادر بمقتضى الفقرة (٢) من المادة (٤٣) من قانون البلديات رقم ٢٩ لسنة ١٩٥٥

المادة ١(٢) ـ يسمى هذا النظام (نظام علاوة غلاء المعيشة لموظفى البلديات المتقاعدين لسنة ١٩٦٠) ويعمل به اعتبارا من تاريخ ١٩٥٥/١٠/١

المادة ٢ ـ (٣) تسرى تعليمات علاوة غلاء المعيشة للمتقاعدين المعمول بها على موظفى البلديات المتقاعدين وأية تعديلات تطرأ على تلك التعليمات أو تحل محلها ٠

١٩٦٠/٣/١٣

نحن الحسين الأول ملك المملكة الأردنية الهاشمية

بمقتضى المادة (١١٤) من الدستور ،

وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ ١٩٦١/٣/١٥ ،

نأمر بوضع النظام الآتي :

نظام رقم (١٧) لسنة ١٩٦١(٤) النظام المعدل لنظام علاوات غلاء المعيشة للموظفين

المادة ـ يسمى هذا النظام (النظام المعدل لنظام علاوات غلاء المعيشة للموظفين لسنة ١٩٦١) ويقرأ مع نظام علاوات غلاء المعيشة للموظفين رقم ٦١ لسنة ١٩٥٩ الذى يعرف فيما يلى بالنظام الأصلى وتعديلاته كنظام واحد ويعمل به من تاريخ ١٩٦١/٤/١ ٠

المادة ٢ ـ ابتداء من ١٩٦١/٤/١ وهو تاريخ العمل بهذا النظام لا تسرى أحكام النظام الأصلى على :

(أ) الموظف الذى يعين فى خدمة الحكومة لأول مرة ٠

(ب) الموظف الذى يعاد استخدامه فى الحكومة ٠

(ج) الموظف الموجود فى الخدمة عن زوجته التى يتزوج بها أو ولده الذى يولد اعتبارا من ١ ـ ٤ ـ ١٩٦١

المادة ٣ ـ تسرى أحكام المادة ٢ السابقة على ضباط وأفراد القوات المسلحة والأمن العام ويلغى ما يتعارض مع هذه المادة من أية تعليمات أو أنظمة سابقة ٠

المادة ٤(٥) ـ لاتسرى أحكام المادة ٢ من هذا النظام على رئيس الوزراء والوزراء ورئيس الديوان الملكى ووزير البلاط ٠

١٦ ـ ٣ ـ ١٩٦١

نحن الحسين الأول ملك المملكة الأردنية الهاشمية

بمقتضى المادة (٤٣) من قانون البلديات رقم ٢٩ لسنة ١٩٥٥

وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ ١٩٦٣/٩/٢٨

نأمر بوضع النظام الآتي :

نظام رقم (٩٠) لسنة ١٩٦٣ نظام علاوات غلاء المعيشة لموظفى البلديات(٦) صادر بمقتضى المادة (٤٣) من قانون البلديات رقم (٢٩) لسنة ١٩٥٥

المادة ١ ـ يسمى هذا النظام (نظام علاوات غلاء المعيشة لموظفى البلديات لسنة ١٩٦٣) ويعمل به من تاريخ نشره فى الجريدة الرسمية ٠

المادة ٢ ـ يكون للكلمات الواردة أدناه المعانى المخصصة لها ما لم تدل القرينة على خلاف ذلك :

تعنى كلمة (البلدية) المجلس البلدى ، أو لجنة البلدية ، أو مجلس أمانة العاصمة ، أو مجلس أمانة القدس ٠

وتعنى كلمة (الموظف) أى شخص يشتغل فى خدمة البلدية ويتقاضى راتبا شهريا من

---

(١) نشر هذا النظام فى العدد ١٤٨٢ من الجريدة الرسمية الصادر بتاريخ ١٩٦٠/٤/٣

(٢) معدلة بالنظام رقم ٣٢ لسنة ١٩٦ العدد ١٤٩٨ من الجريدة الرسمية فى ١٩٦٠/٧/٢

(٣) مستبدلة بالنظام رقم ٧٤ لسنة ١٩٧٩ الجريدة الرسمية العدد ٢٨٨٥ فى ١٩٧٩/١٠/١ م

(٤) الجريدة الرسمية ـ العدد ١٥٤١ فى ١٩٦١/٤/١

(٥) مضافة بالنظام رقم ٤٦ لسنة ١٩٦١ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ١٥٦٦ فى ١٩٦١/٨/١٦

(٦) الجريدة الرسمية ـ العدد ١٧١٥ فى ١٩٦٣/١٠/١٦

موازنتها ، ولا تشمل الاشخاص الذين جرى استثناؤهم من علاوة غلاء المعيشة ، أو الذين تستخدمهم البلدية على حساب المخصصات المفتوحة ، أو مخصصات المشاريع أو الأمانات

وتعنى كلمة (ولد) الذكر أو الأنثى ٠

المادة ٣ ــ يعطى الموظف علاوة عائلية على النحو التالى :

	فلس	دينار
الزوجة	٥٠٠	٢ شهريا
الولد الأول	٨٧٥	١ شهريا
الولد الثانى	٧٥٠	١ شهريا
الولد الثالث	٥٦٥	١ شهريا
الولد الرابع	٣١٠	١ شهريا

المادة ٤ ــ اذا تعددت زوجات الموظف فتعطى العلاوات المخصصة للأولاد عن الزوجات الاضافيات بالاضافة للزوجة الأولى بشرط أن لا يزيد عدد الزوجات الاضافيات مع الأولاد الذين يستحقون العلاوة على أربعة ٠

المادة ٥ ــ لا تدفع العلاوة فى الحالات التالية :

(أ) الى الموظفة عن زوجها ، فى أية حالة ، أو عن أولادها اذا كان والدهم على قيد الحياة ٠

(ب) عن الاولاد بعد اكمالهم الرابعة عشرة من أعمارهم ٠

(جـ) الى الموظف عن زوجته التى تتقاضى راتبا شهريا من مصلحة عامة أو خاصة على أن لا يحل محلها أحد الأولاد فى هذه الحالة ٠

(د) مع مراعاة أحكام الفقرة السابقة ، اذا حجبت علاوة الزوجة لأى سبب ، وكان للموظف أولاد فيحل أحدهم محل الزوجة بالاضافة الى أربعة أولاد آخرين ٠

المادة ٦ ــ عند حساب العلاوات للذين يعينون مجددا ، أو الذين ينفصلون عن الخدمة يتخذ الاستحقاق الشهرى للعلاوات أساسا للحساب وتعطى بنسبة عدد الأيام فى الشهر ٠

المادة ٧ ــ على رؤساء البلديات والمحاسبين أن يتحققوا من صحة البيانات التى يقدمها الموظف ومن أجل هذه الغاية ، يحق لهم أن يطلبوا ابراز أية شهادة زواج أو ولادة ، وعلى الموظف أن يعلم رئيس البلدية بأى تغيير يطرأ على عائلته ، مما يؤثر على استحقاق أفرادها للعلاوة ٠

المادة ٨ ــ علاوات غلاء المعيشة التى صرفت لموظفى البلديات على الأسس المبينة فى التعليمات والأنظمة المعمول بها لموظفى الحكومة منذ تاريخ العمل بها وحتى تاريخ العمل بهذا النظام ، تعتبر وكأنها صرفت بمقتضاه ٠

المادة ٩ ــ كل من خالف أحكام هذا النظام يعرض نفسه للعقوبة القانونية ٠

١٩٦٣/٩/٢٨

نحن الحسين الأول ملك المملكة الأردنية الهاشمية

بمقتضى المادة ١١٤ من الدستور ٠

وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ ١٩٦٥/١١/١٣

نأمر بوضع النظام الآتى :

نظام رقم (١١٨) لسنة ١٩٦٥(١)
نظام معدل لنظام علاوات غلاء المعيشة للموظفين

المادة ١ ــ يسمى هذا النظام (نظام معدل لنظام علاوات غلاء المعيشة للموظفين لسنة ١٩٦٥) ويقرأ مع النظام رقم ٦١ لسنة ٩٥٩ المشار اليه فيما يلى بالنظام الأصلى وتعديلاته كنظام واحد ويعمل به اعتبارا من تاريخ ١٩٦٥/١٢/١ ٠

المادة ٢ ــ اعتبارا من تاريخ ١٩٦٥/١٢/١ يبطل العمل بالنظام المعدل رقم ٥٩ لسنة ١٩٦٤ المنشور فى العدد ١٧٩٥ من الجريدة الرسمية بحيث يعود العمل بأحكام النظام الأصلى كما هو قبل تعديله بالنظام المعدل رقم ١٧ لسنة ١٩٦١ ٠

١٩٦٥/١١/١٣

(١) الجريدة الرسمية ــ العدد ١٨٨٨ فى ١٩٦٥/١٢/١

نحن الحسين الأول ملك المملكة الأردنية الهاشمية

بمقتضى المادتين ١١٤ و ١٢٠ من الدستور وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ ١٩٧٠/٣/١١

نأمر بوضع النظام الآتي :

نظام رقم (١٦) لسنة ١٩٧٠(١)

نظام علاوات غلاء المعيشة الاضافية لموظفي الحكومة صادر بمقتضى المادتين ١١٤ و ١٢٠ من الدستور

المادة ١ ـ يسمى هذا النظام (نظام علاوات غلاء المعيشة الاضافية لموظفي الحكومة لسنة ١٩٧٠) ويعمل به اعتبارا من ١ نيسان ١٩٧٠ ٠

المادة ٢ ـ تمنح علاوة غلاء معيشة ضافية شهرية لموظفي الحكومة وفقا للاسس التالية :

(أ) علاوة مقدارها (٤) دنانير لموظفي الصنف الثاني المصنفين ٠

(ب) علاوة مقدارها (٣) دنانير لموظفي الصنف الاول المصنفين ٠

(جـ) علاوة مقدارها (٣) دنانير للموظفين غير المصنفين وللموظفين بعقود الذين تقل رواتبهم عن (٨٠) دينارا في الشهر ٠

المادة ٣ ـ تسري أحكام هذا النظام على جميع موظفي الحكومة المصنفين وغير المصنفين والموظفين بعقود المشمولة وظائفهم في جدول تشكيلات الوزارات والدوائر الحكومية المعمول به ٠

المادة ٤ ـ تستثنى الفئات التالية من العلاوة المقررة بمقتضى هذا النظام :

(أ) رئيس الوزراء والوزراء ومن هم في مرتبتهم وأعضاء مجلس الامة والموظفون المنصوص عليهم في المادة (١٧) من نظام الخدمة المدنية رقم ٢٣ لسنة ١٩٦٦ ٠

(ب)(٢) الموظفون الذين يتقاضون علاوات فنية أو قضائية أو اختصاص أو ادارة بما في ذلك علاوات التلفزيون وقسم الابحاث السياسية والمراجع بوزارة الثقافة والاعلام ٠

(جـ) الموظفون غير المصنفين والموظفون بعقود الذين تقل رواتبهم عن (٨٠) دينارا وتشتمل على الزيادة المنصوص عنها في الفقرة (د) من المادة ١٥٦ من نظام الخدمة المدنية رقم ٢٣ لسنة ١٩٦٦ أو أي من العلاوات المذكورة في الفقرات (ب ، د ، هـ) من المادة ٤ من هذا النظام ٠

(د) الموظفون الذين يتقاضون علاوة بدل تمثيل أو بدل ضيافة ٠

(هـ) الموظفون الذين يتقاضون مكافات أو أجور أو تعويض أو بدل جلسات لقاء تمثيلهم الحكومة في الشركات أو الدوائر أو المؤسسات أو المجالس أو السلطات أو الهيئات الاستشارية أو اللجان ٠

(و) الموظفون الذين يتقاضون أجور مساعي في جميع الوزارات والدوائر والمؤسسات والسلطات الحكومية ٠

المادة ٥ ـ لا يجوز الجمع بين هذه العلاوة وأية علاوات أو مكافآت أو أجور أو تعويض أو بدل جلسات أو بدل تمثيل أو بدل ضيافة الواردة في المادة (٤) من هذا النظام وتؤدى العلاوة الاعلى فقط في هذه الحالات ويستثنى من ذلك العلاوات التالية :

(أ) علاوة غلاء المعيشة التي تمنح بموجب نظام علاوات غلاء المعيشة للموظفين رقم ٦١ لسنة ١٩٥٩ ٠

(ب) علاوات الميدان التي تمنح بموجب نظام علاوات الميدان الموحد رقم ٩٨ لسنة ١٩٦٣ ٠

(جـ) علاوات الانتقال والسفر بموجب نظام الانتقال والسفر رقم (١٨) لسنة ١٩٦٧ ٠

(د) علاوات بدل العدوى للممرضين والممرضات وعلاوات الجنوب للمعلمات والممرضات وعلاوات مساعدات الممرضات التي تمنح بقرارات من مجلس الوزراء ٠

(هـ) العلاوات الطارئة للموظفين العاملين في الاغوار ٠

(و)(٣) علاوات موظفي الاذاعة المصنفين التي تمنح بموجب النظام رقم (٥٦) لسنة ١٩٦٣ ٠

١٩٧٠/٣/١١

---

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٢٣٣ في ١٩٧٠/٤/١

(٢) معدلة بالنظام رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٠ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٢٤٣ في ١٩٧٠/٦/٢٠

(٣) مضافة بالنظام رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٠ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٢٤٣ في ١٩٧٠/٦/٢٠

نحن الحسين الأول ملك المملكة الأردنية الهاشمية

بمقتضى المادة (٣١) من الدستور
وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ ١٩٧٠/٦/١٧
نأمر بوضع النظام الآتي :

نظام رقم (٤١) لسنة ١٩٧٠(١)

نظام علاوات غلاء المعيشة الاضافية لموظفي الاوقاف صادر بمقتضى المادتين (٦ و١٢) من قانون الاوقاف رقم ٢٦ لسنة ١٩٦٦

المادة ١ ـ يسمى هذا النظام (نظام علاوات غلاء المعيشة الاضافية لموظفي الاوقاف لسنة ١٩٧٠) ويعمل به اعتبارا من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية .

المادة ٢ ـ تسرى أحكام نظام علاوات غلاء المعيشة الاضافية لموظفي الحكومة رقم (١٦) لسنة ١٩٧٠ وأي تشريع يعدله أو يحل محله على موظفي وزارة الاوقاف المصنفين وغير المصنفين والموظفين بعقود المشمولة وظائفهم في موازنة الاوقاف ويستثنى الموظفون الذين يتقاضون رواتبهم من المواد المفتوحة .

١٩٧٠/٦/١٧

نحن الحسين الأول ملك المملكة الأردنية الهاشمية

بمقتضى المادتين ١١٤ و ١٢٠ من الدستور
وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ ١٩٧٤/١/٨
نأمر بوضع النظام الآتي :

نظام رقم (٤) لسنة ١٩٧٤(٢)

نظام علاوة غلاء المعيشة الاضافية لموظفي الحكومة صادر بمقتضى المادتين (١١٤ و١٢٠) من الدستور

المادة ١ ـ يسمى هذا النظام (نظام علاوات غلاء المعيشة الاضافية لموظفي الحكومة لسنة ١٩٧٤) ويعمل به اعتبارا من ١٩٧٤/٢/١ .

المادة ٢ ـ مع مراعاة أحكام المادة (٣) من هذا النظام تمنح علاوة غلاء معيشة اضافية شهرية لموظفي الحكومة المشمولين في نظام تشكيلات الوزارات والدوائر الحكومية على الوجه التالي :

(أ) علاوة مقدارها (٨) دنانير للموظفين المصنفين الذين يشغلون الدرجات من أدنى مربوط الدرجة العاشرة حتى أعلى مربوط الدرجة السابعة .

(ب) علاوة مقدارها (٧) دنانير للموظفين المصنفين الذين يشغلون الدرجات السادسة لغاية الدرجة الخاصة (١٣٠) دينارا .

(ج) علاوة مقدارها (٧) دنانير للموظفين غير المصنفين والموظفين بعقود الذين لا تتجاوز رواتبهم (١٣٠) دينارا شهريا .

المادة ٣(٣) ـ تستثنى الفئات التاليه من العلاوة المقررة في المادة (٢) بموجب أحكام هذا النظام اذا زاد ما يتقاضاه الموظف من علاوات ومكافآت على مبلغ (٢٥) دينارا شهريا . أما اذا نقص مجموع ما يتقاضاه عن المبلغ المذكور فيمنح من هذه العلاوة مبلغ لا يتجاوز أربعة دنانير وعلى أن لا يزيد مجموع ما يتقاضاه عن (٢٥) دينارا شهريا .

(أ)(٤) ـ الموظفون الذين يتقاضون علاوات فنية أو قضائية أو اختصاص أو ادارة بما في ذلك علاوات التلفزيون وقسم الابحاث السياسية والمراجع في وزارة الثقافة والاعلام .

(ب) الموظفون الذين يتقاضون علاوة بدل تمثيل أو بدل ضيافة .

(ج)(٥) الموظفون الذين يتقاضون مكافآت أو أجور أو تعويض أو بدل جلسات لقاء تمثيلهم الحكومة في الشركات أو الدوائر أو المؤسسات أو المجالس أو السلطات أو الهيئات الاستشارية أو اللجان .

(د) الموظفون غير المصنفين والموظفون بعقود الذين تشتمل رواتبهم على الزيادة المنصوص عليها في الفقرة (د) من المادة (١٥٦) من نظام الخدمة المدنية رقم (٢٣) لسنة ١٩٦٦ أو أي من العلاوات

---

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٢٤٨ في ١٩٧٠/٧/١
(٢) الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٤٦٩ في ١٩٧٤/١/٢٦
(٣) معدلة بالنظام رقم ١٩ لسنة ١٩٧٦ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٦٠٨ في ١٩٧٦/٢/١٦
(٤) ، (٥) معدلة بالنظام رقم ٢١ لسنة ١٩٧٤ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٤٨٦ في ١٩٧٤/٤/١٦

المذكورة في الفقرات (أ ، ب ، جـ) من هذه المادة .

المادة ٤ ـ على الرغم مما ورد في المادة (٣) من هذا النظام يجوز الجمع بين العلاوة الممنوحة بموجب أحكام هذا النظام والعلاوات التالية :

(أ) علاوة غلاء المعيشة التى تمنح بموجب احكام نظام علاوات غلاء المعيشة للموظفين رقم (٦١) لسنة ١٩٥٩ .

(ب) علاوات الميدان التى تمنح بموجب احكام نظام علاوات الميدان الموحد رقم (٩٨) لسنة ١٩٦٣ أو أى تشريع يحل محله .

(جـ) علاوات الانتقال والسفر التى تمنح بموجب نظام الانتقال والسفر رقم (٤٦) لسنة ١٩٧٢ أو أى تشريع يحل محله .

(د) علاوات بدل العدوى للممرضين والممرضات وعلاوات الجنوب للمعلمات والممرضات وعلاوات مساعدات الممرضات التى منحت بقرارات من مجلس الوزراء .

(هـ)(١) العلاوات والمكافآت الممنوحة بموجب قانون التربية والتعليم والانظمة الخاصة بوزارة التربية والتعليم .

(و)(٢) علاوات موظفى الاذاعة المصنفين التى تمنح بموجب النظام رقم (٥٦) لسنة ١٩٦٣ .

(ز)(٣) علاوات موظفى وكالة الانباء الأردنية التى تمنح بموجب النظام رقم (٨٣) لسنة ١٩٧١ .

المادة ٥(٤) ـ بالرغم من أى استثناء نص عليه فى هذا النظام يمنح جميع الموظفين الذين تنطبق عليهم أحكامه علاوة شهرية مقدارها أربعة دنانير بقرار من مجلس الوزراء اعتبارا من التاريخ الذى يحدده وذلك بالاضافة الى العلاوة المنصوص عليها فى المادتين (٢) و (٣) من هذا النظام .

المادة ٦ ـ يجوز لمجلس الوزراء تطبيق أحكام هذا النظام على الدوائر والمؤسسات الحكومية التى تطبق أحكام نظام الخدمة المدنية ولا تدخل تشكيلاتها فى نظام تشكيلات الوزارات والدوائر الحكومية .

المادة ٧ ـ لا تطبق أحكام النظام رقم (١٦) لسنة ١٩٧٠ على الموظفين المشمولين باحكام هذا النظام .

١٩٧٤/١/٨

نحن الحسن بن طلال نائب جلالة الملك المعظم

بمقتضى المادة (٤٣) من قانون البلديات رقم (٢٩) لسنة ١٩٥٥ ،

وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ ١٩٧٤/٣/١٢

نأمر بوضع النظام الآتى :

نظام رقم (٢٠) لسنة ١٩٧٤(٥)
نظام علاوات غلاء المعيشة الاضافية لموظفى البلديات
صادر بمقتضى المادة (٤٣) من قانون البلديات رقم (٢٩) لسنة ١٩٥٥

المادة ١ ـ يسمى هذا النظام (نظام علاوات غلاء المعيشة الاضافية لموظفى البلديات لسنة ١٩٧٤) ويعمل به اعتبارا من تاريخ نشره فى الجريدة الرسمية .

المادة ٢ ـ مع مراعاة أحكام المادة (٣) من هذا النظام ، تمنح علاوة غلاء معيشة اضافية شهرية لموظفى البلديات وأمانتى العاصمة والقدس المشمولة وظائفهم فى جداول تشكيلات البلديات والامانات على الوجه التالى :

(أ) علاوة مقدارها (٨) دنانير للموظفين المصنفين الذين يشغلون الدرجات من أدنى مربوط

---

(١) مستبدلة بالنظام رقم ٢١ لسنة ١٩٧٤ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٤٨٦ فى ١٩٧٤/٤/١٦

(٢) ، (٣) مضافة بالنظام رقم ٢١ لسنة ١٩٧٤ المشار اليه .

(٤) مضافة بالنظام رقم (٣٥) لسنة ١٩٧٦ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٦١٣ فى ١٩٧٦/٣/١٦ . وأعيد ترقيم المادتين التاليتين لها بموجبه . ويلاحظ أنه قد سبق وأن أضيفت هذه المادة برقم ٥ وأعيد ترقيم المادتين التاليتين لها بالنظام رقم ١٩ لسنة ١٩٧٦ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٦٠٨ فى ١٩٧٦/٢/١٦ وكان نصها « بالرغم من أى استثناء نص عليه فى هذا النظام يمنح جميع موظفى الحكومة المشمولين بأحكامه علاوة شهرية مقدارها أربعة دنانير وذلك بالاضافة الى العلاوة المنصوص عليها فى المادتين (٢ و ٣) من هذا النظام » وهى بنفس الحكم الوارد في الاضافة الثانية لها كما وردت في المتن مما يحمل على الاعتقاد بأن الاضافة الثانية هى تعديل للمادة وليست اضافة جديدة كما يظهر .

(٥) الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٤٨١ فى ١٩٧٤/٤/١

الدرجة العاشرة حتى أعلى مربوط الدرجة السابعة ٠

(ب) علاوة مقدارها (٧) دنانير للموظفين المصنفين الذين يشغلون الدرجات السادسة لغاية الدرجة الخاصة (١٣٠) دينارا ٠

(ج) علاوة مقدارها (٧) دنانير للموظفين غير المصنفين والموظفين بعقود الذين لا تتجاوز رواتبهم (١٣٠) دينارا شهريا ٠

المادة ٣ ـ نستثنى الفئات التالية من العلاوة المقررة بموجب أحكام هذا النظام اذا زاد مايتقاضاه الموظف من علاوات ومكافآت على مبلغ (٢٥) دينارا شهريا ٠ أما اذا نقص ما يتقاضاه عن المبلغ المذكور فيمنح من هذه العلاوة مبلغ لا يتجاوز (٤) دنانير على أن لا يزيد مجموع ما يتقاضاه عن (٢٥) دينارا شهريا ٠

(أ) الموظفون الذين يتقاضون علاوات فنية أو اختصاص أو ادارة ٠

(ب) الموظفون الذين يتقاضون علاوة بدل تمثيل أو بدل ضيافة ٠

(ج) الموظفون الذين يتقاضون مكافآت أو أجور أو تعويض أو بدل جلسات لقاء تمثيلهم البلدية أو الامانة فى الشركات أو الدوائر أو المجالس أو السلطات أو الهيئات الاستشارية أو اللجان ٠

(د) الموظفون الذين يتقاضون أجور مساعى ٠

(هـ) الموظفون غير المصنفين والموظفون بعقود الذين تشتمل رواتبهم على الزيادة المنصوص عليها فى الفقرة (د) من المادة (١٥٦) من نظام الخدمة المدنية رقم (٢٣) لسنة ١٩٦٦ أو أى من العلاوات المذكورة فى الفقرات (أ ، ب ، ج ، د) من هذه المادة ٠

المادة ٤ ـ على الرغم مما ورد فى المادة (٣) من هذا النظام ، يجوز الجمع بين العلاوة الممنوحة بموجب أحكام هذا النظام والعلاوات التالية :

(أ) علاوة غلاء المعيشة التى تمنح بموجب أحكام نظام علاوات غلاء المعيشة لموظفى البلديات رقم (٩٠) لسنة ١٩٦٣ ٠

(ب) علاوات الميدان التى تمنح بموجب نظام علاوات الميدان الموحد رقم (٩٨) لسنة ١٩٦٣ أو أى تشريع يحل محله ٠

(ج) علاوات الانتقال والسفر التى تمنح بموجب نظام الانتقال والسفر رقم (٤٥) لسنة ١٩٧٢ أو أى تشريع يحل محله ٠

(د) المكافآت وبدل أجور النقل التى تمنح بقرار من مجالس البلديات لموظفى أسواق الخضار ٠

(هـ) المكافآت والاجور التى تمنح لموظفى البلديات لقاء تكليفهم بأية مهمات بعد الدوام الرسمى بموجب قرارات صادرة عن المجالس البلدية أو مجلس أمانة العاصمة والقدس ومصادق عليها من قبل الجهات المختصة ٠

المادة ٥(١) ـ بالرغم من أى استثناء نص عليه فى هذا النظام يمنح جميع موظفى البلديات المشمولين بأحكامه علاوة شهرية مقدارها أربعة دنانير وذلك بالاضافة الى العلاوة المنصوص عليها فى المادتين ٢ و ٣ من هذا النظام ٠

المادة ٦ ـ يلغى النظام رقم (٣٨) لسنة ١٩٧٠ ٠

١٩٧٤/٣/١٢ ٠

نحن الحسين الأول ملك المملكة الأردنية الهاشمية

بمقتضى المادة العاشرة من قانون الخط الحجازى الأردنى رقم ٢٣ لسنة ١٩٥٢

وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ ١٩٧٤/٤/٧

نأمر بوضع النظام الآتى :

نظام رقم (٣٣) لسنة ١٩٧٤(٢)
نظام علاوات غلاء المعيشة الاضافية لمستخدمى الخط الحجازى الأردنى
صادر بمقتضى المادة (١٠) من قانون الخط الحجازى الاردنى رقم (٢٣) لسنة ١٩٥٢

المادة ١ ـ يسمى هذا النظام (نظام علاوات

(١) مضافة بالنظام رقم ٣٦ لسنة ١٩٧٦ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٦١٣ فى ١٩٧٦/٣/١٦ ٠ وقد أعيد ترقيم المادة التالية لها بموجبه ٠

(٢) الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٤٨٨ فى ١٩٧٤/٥/١

غلاء المعيشة الاضافية لمستخدمى الخط الحجازى الاردنى لسنة ١٩٧٤) ويعمل به اعتبارا من ١٩٧٤/٤/١ ٠

المادة ٢ – تطبق على موظفى الخط الحجازى الاردنى أحكام نظام علاوة غلاء المعيشة الاضافية لموظفى الحكومة رقم (٤) لسنة ١٩٧٤ ٠

المادة ٣ – يلغى النظام رقم (٤٠) لسنة ١٩٧٠

١٩٧٤/٤/٧

نحن الحسين الأول ملك المملكة الأردنية الهاشمية

بمقتضى المادتين ١١٤ و ١٢٠ من الدستور وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ ١٩٧٤/٥/٣٠ ٠

نأمر بوضع النظام الآتى :

نظام رقم (٥٤) لسنة ١٩٧٤(١)

نظام علاوات غلاء المعيشة الاضافية لموظفى الدوائر والمؤسسات والهيئات الحكومية صادر بمقتضى المادتين (١١٤ و١٢٠) من الدستور

المادة ١ – يسمى هذا النظام (نظام علاوة غلاء المعيشة الاضافية لموظفى الدوائر والمؤسسات والهيئات الحكومية) ويعمل به اعتبارا من ١٩٧٤/٤/١ ٠

المادة ٢ – مع مراعاة أحكام المادة (٣) من هذا النظام تمنح علاوة غلاء معيشة اضافية شهرية لموظفى الدوائر والمؤسسات والهيئات الحكومية ولجنة تنظيم مدينة العقبة غير المشمولين فى نظام تشكيلات الوزارات والدوائر الحكومية بقرار من مجلس الوزراء اعتبارا من التاريخ الذى يحدده، وفقا لما يلى :

(أ) علاوة مقدارها (٨) دنانير للموظفين المصنفين الذين يتقاضون راتبا أساسيا مقداره (٤٠) دينارا شهريا أو أقل ٠

(ب) علاوة مقدارها (٧) دنانير للموظفين المصنفين الذين يتقاضون راتبا أساسيا مقداره (٤١) دينارا شهريا ولغاية (١٣٠) دينارا ٠

(ج) علاوة مقدارها (٧) دنانير للموظفين غير المصنفين والموظفين بعقود الذين لا تتجاوز رواتبهم (١٣٠) دينارا شهريا ٠

المادة ٣ – تستثنى الفئات التالية من العلاوة المقررة بمقتضى هذا النظام اذا زاد ما يتقاضاه الموظف من علاوات ومكافآت على مبلغ (٢٥) دينارا شهريا ، أما اذا نقص ما يتقاضاه على المبلغ المذكور فيمنح من هذه العلاوة مبلغ لا يتجاوز أربعة دنانير وعلى أن لا يزيد مجموع ما يتقاضاه الموظف عن (٢٥) دينارا شهريا :

(أ) الموظفون الذين يتقاضون علاوات فنية أو اختصاص أو ادارة ٠

(ب) الموظفون الذين يتقاضون علاوة بدل تمثيل أو بدل ضيافة ٠

(ج) الموظفون الذين يتقاضون مكافآت أو أجور أو تعويض أو بدل جلسات لقاء تمثيلهم الحكومة فى الشركات أو الدوائر أو المؤسسات أو المجالس أو السلطات أو الهيئات الاستشارية أو اللجان ٠

(د) الموظفون بعقود الذين تشتمل رواتبهم على أية علاوات أو مكافآت أو تعويض ٠

(هـ) الموظفون الذين تشتمل رواتبهم على الزيادة بالنسب المقررة فى حالة الاستدعاء أو الاستعارة أو الانتداب أو يتقاضون نسب هذه الزيادة ٠

المادة ٤ – على الرغم مما ورد فى هذا النظام يجوز الجمع بين العلاوة الممنوحة بموجب احكام هذا النظام والعلاوات التالية :

(أ) علاوة غلاء المعيشة التى تمنح بموجب أحكام نظام علاوات غلاء المعيشة للموظفين رقم (٦١) لسنة ١٩٥٩ ٠

(ب) علاوات الميدان التى تمنح بموجب أحكام نظام علاوات الميدان الموحد رقم (٩٨) لسنة ١٩٦٣ أو أى تشريع يحل محله ٠

(ج) علاوات الانتقال والسفر التى تمنح بموجب نظام الانتقال والسفر رقم (٤٦) لسنة ١٩٧٢ أو أى تشريع يحل محله ٠

---

(١) الجريدة الرسمية – العدد ٢٤٩٦ فى ١٩٧٤/٦/١٦

المادة ٥ ـ لا تطبق أحكام أية أنظمة منحت بموجبها علاوة غلاء معيشة اضافية على الموظفين المشمولين بأحكام هذا النظام ٠

المادة ٦ ـ تلغى الانظمة التالية :

(أ) نظام رقم (٤٢) لسنة ١٩٧٠ (نظام علاوات غلاء المعيشة الاضافية لموظفى مجلس الاعمار) ٠

(ب) نظام رقم (٥٠) لسنة ١٩٧٠ (نظام علاوات غلاء المعيشة الاضافية لمؤسسة الاسكان) ٠

(ج) نظام رقم (٨٣) لسنة ١٩٧٠ (نظام علاوات غلاء المعيشة الاضافية لموظفى لجنة تنظيم مدينة العقبة) ٠

تعليمات
غلاء المعيشة للمتقاعدين لسنة ١٩٨١ (١)

١ ـ تسمى هذه التعليمات (تعليمات علاوة غلاء المعيشة للمتقاعدين لسنة ١٩٨١) ويعمل بها اعتبارا من ١٩٨١/٢/١

٢ ـ تنصرف لفظة (المتقاعد) الى المتقاعد المدنى والمتقاعد العسكرى والذى يتقاضى راتبا من مخصصات التقاعد ·

٣ ـ يقسم المتقاعدون الى الفئتين التاليتين :

(أ) المتقاعدون الاصليون ، وهم الذين يحصلون على رواتب التقاعد بسبب استخدامهم والاشخاص الذين يتقاضون رواتبهم من مخصصات التقاعد·

(ب) المتقاعدون الفرعيون ، وهم الذين تصل اليهم رواتب التقاعد عن طريق الارث ·

٤ ـ العلاوات الشخصية :

(أ) يعطى المتقاعد الأصلى أو الفرعى الذى يتقاضى راتبا شهريا لا يزيد على عشرة دنانير علاوة مقدارها ١٢٥٪ من راتبه ·

(ب) يعطى المتقاعد الأصلى أو الفرعى الذى يتقاضى راتبا شهريا يزيد على عشرة دنانير علاوة مقدارها (١٢) دينارا و (٥٠٠) فلس فى الشهر·

(ج) مع مراعاة ماورد فى الفقرتين (أ ، ب) السابقتين :

١ ـ يعطى المتقاعد الأصلى علاوة اضافية قدرها خمسة عشر دينارا شهريا لمن أحيل على التقاعد قبل ١٩٨١/٣/١ وستة دنانير شهريا لمن يحال على التقاعد اعتبارا من هذا التاريخ ·

٢ ـ يعطى المتقاعد الفرعى علاوة اضافية قدرها عشرة دنانير شهريا ·

٣ ـ (٢) المتقاعد الذى استحق أكثر من راتب تقاعد وجرى تخصيص الراتب الأكبر له يستمر فى تقاضى العلاوة الاضافية التى كان يتقاضاها قبل ذلك التخصيص ·

٥ ـ العلاوة العائلية :

(أ) يعطى المتقاعد الأصلى علاوة عائلية شهرية على الوجه التالى :

	دينار
للزوجة	٧
للولد الأول	٢
للولد الثانى	٢
للولد الثالث	٢
للولد الرابع	٢

(ب) (٣) لا تعطى العلاوة العائلية للمتقاعد الفرعى الا اذا كان هذا المتقاعد الفرعى متقاعدا أصليا وأصبح متقاعدا فرعيا بسبب تخصيص مراتب الاكبر له من رواتب التقاعد التى يستحقها ·

(ج) لا تعطى العلاوة العائلية للمتقاعدة الاصلية عن أولادها اذا كان والدهم لا يزال على قيد الحياة ·

(د) اذا كان المتقاعد ايما وله أولاد فتعطى له علاوة العائلة على أساس ان يحل الولد الأول محل الزوجة بالاضافة الى أربعة أولاد آخرين وتعتبر الزوجات المتعددات بحكم الزوجة الواحدة·

(هـ) تقطع العلاوة المخصصة للبنين والبنات بعد اكمالهم الثامنة عشرة من أعمارهم ·

(و) لا تعطى العلاوة الى المتقاعد عن زوجته التى تتقاضى راتبا شهريا من الدوائر الحكومية والمؤسسات العامة ·

٦ ـ لا تدفع العلاوة العائلية ما لم يبرز المتقاعد شهادة زواج وشهادات ميلاد للاولاد الا فى الحالات التى يكون فيها الحصول على الشهادات المذكورة متعذرا ويوافق عليها وزير المالية ·

٧ ـ تدفع العلاوات للمتقاعدين المدنيين والعسكريين وورثتهم من المخصصات المرصودة فى الميزانية العامة لهذه الغاية ·

---

(١) الجريدة الرسمية العدد ٢٩٨٧ فى ١٩٨١/٢/١٦

(٢) مضافة بقرار مجلس الوزراء · الجريدة الرسمية العدد ٣٠٢١ فى ١٩٨١/٩/١

(٣) مستبدلة بقرار مجلس الوزراء السابق الذكر · وقد كانت الفقرة (ب) الملغاة تنص على انه (ب ـ لاتعطى العلاوة العائلية للمتقاعد الفرعى)

٨ ـ لاتسرى هذه التعليمات على :

(أ) المتقاعدين الذين يعاد استخدامهم بوظائف ليست تابعة للتقاعد ويستمرون فى استيفاء رواتب تقاعدهم ويكونون تابعين لأحكام تعليمات علاوة غلاء المعيشة ٠

(ب) الموظفة التى تتقاضى راتب تقاعد عن طريق الارث ٠

(ج) المتقاعدين المستخدمين فى الدوائر التالية الذين يتقاضون علاوة غلاء المعيشة بالاضافة الى رواتبهم الاساسية :

١ ـ البلديات وتشمل الموظفين الذين يتقاضون رواتبهم من ضريبة المعارف البلدية ٠

٢ ـ السكة الحديدية الحجازية ٠

٣ ـ الاوقاف ٠

٤ ـ ادارة وسلطة ميناء العقبة ٠

٩ ـ تلغى تعليمات علاوة غلاء المعيشة للمتقاعدين المنشورة في الملحق رقم (١) للعدد (١٢٥٧) من الجريدة الرسمية الصادر بتاريخ ١٩٥٦/١/٢٤ وما طرأ عليه من تعديلات ٠

١٩٨١/٢/٤

قرار رقم (٩)(١)
صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين

بناء على طلب دولة رئيس الوزراء بكتابه المؤرخ ٢٢/٨/١٩٦٠ رقم ١٣/١٠٦/٥/٨١١٨ اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين لاجل تفسير نص المادة الثالثة من نظام علاوات غلاء المعيشة للموظفين رقم ٦١ لسنة ١٩٥٩ وبيان ما اذا كانت لفظة (الولد) الواردة فى هذه المادة تشمل الولد بالتبنى أم لا ٠

وبعد الاطلاع على كتاب وزير المالية المؤرخ ١٨/٤/١٩٦٠ رقم ١٧٨ وكتابه الثانى المؤرخ ٢٠/٨/١٩٦٠ وتدقيق النصوص القانونية تبين لنا ان المادة الثالثة المطلوب تفسيرها تنص على أن يعطى الموظف علاوة عائلية على النحو التالى :

	فلس	دينار
الزوجة	٥٠٠	٣
الولد الاول	٨٧٥	١
الولد الثانى	٧٥٠	١
الولد الثالث	الخ	

وان المادة الثانية من هذا النظام عرفت لفظة (ولد) بانها تشمل الذكر والانثى وان المادة الثامنة توجب على الموظف أن يبرز شهادات الزواج أو الولادة المتعلقة بأفراد أسرته المستحقين للعلاوة ٠

ومن هذا يتضح ان الأولاد المقصودين فى هذا النظام هم الاولاد المنحدرون من الموظف الذين تكون صلتهم به مبنية على حق الدم لا التبنى ٠

ولهذا فان كلمة (ولد) المنصوص عنها فى المادة الثالثة المطلوب تفسيرها لا تشمل الولد بالتبنى ٠

هذا ما نقرره فى تفسير المادة المطلوب تفسيرها ٠

صدر فى ٣٠/١٠/١٩٦٠

قرار رقم (٢)
صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين(٢)

بناء على طلب دولة رئيس الوزراء بكتابه المؤرخ فى ٢٣/١١/١٩٦٩ رقم ن ع/٤٣/١٢٦٠٠ اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين لاجل تفسير الفقرة (ج) من المادة السادسة من نظام علاوات غلاء المعيشة للموظفين رقم ٦١ لسنة ١٩٥٩ وبيان المقصود من عبارة (مصلحة عامة) الواردة فى هذه الفقرة ٠ وهل ان وكالة الغوث الدولية تدخل فى مفهوم هذه العبارة أم لا ؟

وبعد الاطلاع على كتاب وزير المالية الموجه لرئيس الوزراء بتاريخ ١٨/١١/١٩٦٩ وتدقيق النصوص القانونية يتبين ان الفقرة (ج) من المادة السادسة المطلوب تفسيرها تنص على ما يلى (لا تدفع العلاوة الى الموظف عن زوجته التى تتقاضى راتبا شهريا من مصلحة عامة أو خاصة على أن لا يحل محلها أحد الاولاد فى هذه الحالة) ٠

ومن هذا النص يتضح ان النظام لا يجيز للموظف أن يتقاضى علاوة عن زوجته فى حالتين

الاولى ـ اذا كانت الزوجة تتقاضى راتبا شهريا من مصلحة عامة ٠

الثانية ـ اذا كانت تتقاضى راتبا شهريا من مصلحة خاصة ٠

والمقصود بعبارة (مصلحة عامة) حسبما استقر على ذلك الفقه الادارى كل مصلحة ذات شخصية معنوية تنشأ للقيام بنوع معين من الخدمات العامة سواء أكانت من المصالح الرسمية أو من المؤسسات الاخرى التى اعترف لها القانون بصفة المؤسسات العامة ٠

أما المصالح الخاصة فهى التى ينشئها الافراد لتحقيق الكسب والنفع المادى كالشركات أو لتحقيق منفعة عامة كالجمعيات ٠

وحيث ان عبارة (مصلحة عامة) وعبارة (مصلحة خاصة) قد وردتا فى النص بصيغة الاطلاق فهما تشملان المصالح العامة والمصالح الخاصة الوطنية والاجنبية الموجودة فى المملكة الاردنية الهاشمية ٠

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ١٥٢٠ فى ١٦/١١/١٩٦٠
(٢) الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٢٢٠ فى ١٧/١/١٩٧٠

وحيث ان وكالة الاغاثة والعمل فى الاردن هى وكالة تابعة للجمعية العمومية لهيئة الأمم المتحدة وتتمتع بامتيازات وحصانات وفق نصوص امتيازات وحصانات هيئة الأمم . كما أن موظفيها المحليين يعينون بناء على توصيات لجنة انتقاء موظفى الوكالة التى يجب أن تكون الحكومة الأردنية ممثلة فيها كما هو واضح من نصوص الاتفاقية المعقودة بين الحكومة الاردنية الهاشمية والوكالة .

فان هذه الوكالة تعتبر مصلحة عامة أجنبية وتدخل فى مفهوم عبارة (مصلحة عامة) الواردة فى الفقرة (جـ) من المادة السادسة المشار اليها وذلك لاغراض نظام علاوات غلاء المعيشة للموظفين .

هذا ما نقرره بالاكثرية فى تفسير النص المطلوب تفسيره .

صدر بتاريخ ١/١/١٩٧٠

قرار المخالفة

المعطى من عضو محكمة التمييز السيد بشير الشريقى فى قرار التفسير رقم ١٩٧٠/٢

فى رأيى أن عبارة (المصلحة العامة) الواردة فى الفقرة (جـ) من المادة السادسة من نظام علاوات غلاء المعيشة للموظفين رقم ٦١ لسنة ١٩٥٩ تعنى المصالح الحكومية للدولة . أى دوائرها الرسمية كدائرة المالية والعدل والجيش والبوليس وهذه المصالح هى غير المؤسسات العامة التى تنشأ للقيام بنوع من الخدمة العامة .

كما أرى أن (المصلحة العامة) يفهم منها المصلحة العامة الوطنية أما المصلحة العامة الاجنبية فهى ليست مقصودة فى أى قانون أو نظام اردنى .

لهذا أخالف رأى الاكثرية المحترمة وأرى أن (وكالة الغوث الدولية) لا تعتبر من المصالح العامة بالنسبة لقوانين وأنظمة المملكة ــ وبالتالى فلا ينطبق عليها نص (المصلحة العامة) الوارد فى نظام علاوات غلاء المعيشة المشار اليه .

صدر بتاريخ ١/١/١٩٧٠ .

المخالف

قرار رقم (٢٠)(١)

صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين

بناء على طلب دولة رئيس الوزراء بكتابه المؤرخ ١/٦/١٩٧٠ رقم ت ع/٤٣/١/٥١٤٤ اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين لأجل تفسير المادتين الرابعة والخامسة من نظام علاوات غلاء المعيشة الاضافية لموظفى الحكومة رقم ١٦ لسنة ٩٧٠ وبيان ما يلى :

١ ــ هل العلاوة التى تدفع بموجب قرار مجلس الوزراء لمساعد وكيل ديوان الموظفين من الاعانات المقيدة فى الحساب الخاص لدى مجلس الاعمار لقاء ما يقوم به من ترجمة ومساعدة للخبراء الاجانب فى حقل الادارة العامة ــ تعتبر من العلاوات التى يمتنع معها منح علاوة غلاء المعيشة الاضافية بمقتضى احكام المادة الرابعة المذكورة أم لا ؟

٢ ــ هل ان عبارة (وأية علاوات أو مكافآت أو أجور أو تعويض أو بدل جلسات أو بدل تمثيل أو بدل ضيافة) الواردة فى المادة الخامسة والتى لا يجوز الجمع بينها وبين علاوة غلاء المعيشة الاضافية ــ انما تعنى العلاوات والمكافآت والاجور ... الخ المنصوص عليها فى المادة الرابعة فقط ، أم انها تشمل أيضا كافة أنواع العلاوات والمكافآت والاجور ... الخ ، سواء ذكرت فى المادة الرابعة أم لم تذكر .

وبعد الاطلاع على كتاب رئيس ديوان الموظفين المؤرخ ٢١/٤/٩٧٠ وكتاب وزير المالية المؤرخ ١٣/٥/٩٧٠ الموجهين لرئيس الوزراء وتدقيق النصوص القانونية يتبين ما يلى :

١ ــ ان المادة الرابعة من النظام المطلوب تفسيره لا تجيز منح علاوة غلاء المعيشة الاضافية للموظفين المنصوص عليهم فى الفقرات التالية :

(ب) الموظفون الذين يتقاضون علاوات فنية أو قضائية أو اختصاص أو ادارة بما فى ذلك علاوات الاذاعة والتلفزيون وقسم الابحاث

(١) الجريدة الرسمية ــ العدد ٢٢٦٤ فى ١/١٠/١٩٧٠

السياسية والمراجع بوزارة الثقافة والاعلام ٠

(د) الموظفون الذين يتقاضون علاوة بدل تمثيل أو بدل ضيافة ٠

(هـ) الموظفون الذين يتقاضون مكافآت أو أجور أو تعويض أو بدل جلسات لقاء تمثيلهم الحكومة فى الشركات أو الدوائر أو المؤسسات أو المجالس أو السلطات أو الهيئات الاستشارية أو اللجان ٠

(و) الموظفون الذين يتقاضون أجور مساعى فى جميع الوزارات والدوائر والمؤسسات والسلطات الحكومية ٠

٢ ـ ان المادة الخامسة من نفس النظام تنص على ما يلى (لا يجوز الجمع بين هذه العلاوة ـ علاوة غلاء المعيشة الاضافية ـ وأية علاوات أو مكافآت أو أجور أو تعويض أو بدل جلسات أو بدل تمثيل ضيافة الواردة فى المادة الرابعة من هذا النظام وتؤدى العلاوة الأعلى فقط فىهذه الحالات ويستثنى من ذلك العلاوات التالية ٠

(أ) علاوة غلاء المعيشة التى تمنح بموجب نظام علاوات غلاء المعيشة للموظفين رقم ٦١ لسنة ١٩٥٩ ٠

(ب) عـــلاوات الميدان التى تمنح بموجب نظام علاوات الميدان الموحد رقم ٩٨ لسنة ١٩٦٣ ٠

(جـ) علاوات الانتقال والسفر بموجب نظام الانتقال والسفر رقم ١٨ لسنة ١٩٦٧ ٠

(د) علاوات بدل العـــدوى للممـــرضين والممرضات وعلاوات الجنوب للمعلمات والممرضات وعلاوات مساعدات الممرضات التى تمنح بقرارات منمجلس الوزراء ٠

(هـ) العلاوات الطارئة للموظفين العاملين فى الاغوار ٠

ومن هذين النصين يتضح فيمـــا يختص بالعلاوات ان واضع القانون قدحدد أنواع العلاوات التى لا يجوز الجمع بينها وبين علاوة غلاء المعيشة الاضافية وهى العلاوات الوارد ذكرها فى المادة الرابعة من هذا القانون ٠ والمفهوم المخالف لهذا الحكم انه لا يمتنع الجمع بين علاوة غـــلاء المعيشة الاضافية وبين أية علاوة أخرى غير داخلة فى نطاق العلاوات المذكورة فى المادة الرابعة ٠

وحيث ان العـــلاوة التى يقاضاها مساعد وكيل ديوان الموظفين المبحوث عنهـــا فى طلب التفسير لا تدخل فى عداد العلاوات التى يمتنع الجمع بينها وبين علاوة غلاء المعيشة الاضافية ، فان ما يترتب على ذلك جواز الجمع بينهـــا وبين العلاوة الاضافية ٠

أماكون العلاوة التىيتقاضاها المساعد المذكور لا تدخل فى نطاق العلاوات المستثناه بموجب المادة الخامسة ، فان ذلك لا يغير من الوضع شيئا ما دام ان واضع القانون قد حدد أنواع العلاوات التى يمتنع الجمع بينها وبين علاوة غلاء المعيشة الاضافية كما أسلفنا ٠

أما فيما يتعلق بالمكافآت والاجور والتعويض وبدل الجلسات وبدل التمثيل وبدل الضيافة فيما ان النص بشأنها قد ورد مطلقا فانه يشمل أى مبلغ يدفع للموظف بهذا الاسم بحيث لا يجوز الجمع بين ما ذكر وبين عـــلاوة غـــلاء المعيشة الاضافية ٠

هذا ما نقرره فى تفســـير النصين المطلوب تفسيرهما ٠

صدر ١٩٧٠/٨/١٢

قرار رقم (٢٧)(١)
صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين

بناء على طلبدولة رئيسالوزراء بكتابهالمؤرخ ١٩٧٠/٩/١ رقـــم نع/٨٥٠٤/١/٤٣ اجتمـــع الديوان الخاص بتفسير القوانين لأجـــل تفسير نصوص نظام علاوات غلاء المعيشة الاضافية لموظفى الاوقاف رقم ٤١ لسنة ١٩٧٠ وبيان ما اذا كان موظفو الاوقاف الذين يتقاضون أجـــورا اضافية لقاء قيامهم بمهمة الخطابة فى المساجد أو القـــاء محاضرات فى كلية الشريعة ـ يستحقون علاوة غلاء المعيشة الاضافية المنصوص عليها فى هذا النظام أم لا ؟

وبعد الاطلاع على كتـــاب سـماحة وزير الاوقاف والشؤون والمقدسات الاسلامية الموجـــه لرئيس الوزراء بتـــاريخ ١٩٧٠/٨/٢٩ وتدقيق

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٢٧٤ فى ١٩٧٠/١٢/٢٠

النصوص القانونية يتبين ان المادة الثانية من النظام المطلوب تفسيره تنص على ما يلي (تسرى احكام نظام علاوات غلاء المعيشة الاضافية لموظفى الحكومة رقم ١٦ لسنة ١٩٧٠ وأى تشريع يعدله أو يحل محله على موظفى وزارة الاوقاف المصنفين وغير المصنفين والموظفين بعقود المشمولة وظائفهم فى موازنة الاوقاف، ويستثنى الموظفون الذين يتقاضون رواتبهم من المواد المفتوحة) ٠

وعلى هذا الاساس فان أحكام نظام علاوات غلاء المعيشة الاضافية لموظفى الحكومة هى التى ينبغى الاعتماد عليها لتفسير النقطة القانونية المطلوب تفسيرها ٠

وحيث ان هذا الديوان كان بتاريخ ١٩٧٠/٨/١٢ أصدر قرارا برقم ٢٠ فسر فيه نصوص هذا النظام وقرر أن أى موظف يتقاضى أجورا اضافية لا يستحق علاة غلاء المعيشة الاضافية ٠

فانما ينبنى على ذلك ان هذا التفسير يسرى على موظفى الاوقاف بحيث لا يجوز الجمع بين الاجور الاضافية التى يتقاضاها اى منهم وعلاوة غلاء المعيشة الاضافية اذا كانت هذه الاجور قد دفعت لقاء قيام الموظف بتمثيل دائرة الاوقاف فى الشركات أو الدوائر أو المؤسسات أو المجالس أو الهيئات الاستشارية أو اللجان تطبيقا لنص الفقرة (هـ) من المادة الرابعة من علاوات غلاء المعيشة لموظفى الحكومة ٠

وحيث ان الاجور التى تدفع لأحد موظفى الاوقاف لقاء قيامه بمهمة الخطابة فى المساجد أو القاء المحاضرات فى كلية الشريعة لا تدفع له لقاء تمثيله دائرة الاوقاف بالمعنى المتقدم ذكره فانه لا يمتنع الجمع بين هذه الاجور وعلاوة غلاء المعيشة الاضافية ٠

هذا ما نقرره فى تفسير النص المطلوب تفسيره ٠

صدر ١٩٧٠/١١/٢٢

قرار رقم (١٢) لسنة ١٩٧٢
صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين

بناء على طلب دولة رئيس الوزراء بكتابه المؤرخ ٩٧٢/٧/١ رقم ٨٧٤٢/١٩/١١٨/١٣ اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين لاجل تفسير المادة الرابعة من نظام علاوات غلاء المعيشة الاضافية لموظفى الحكومة رقم ١٦ لسنة ٩٧٠ وبيان ما اذا كان يجوز للموظف الذى يتقاضى علاوة شهرية لقاء قيامه بأعمال اضافية بعد أوقات الدوام الرسمى أن يجمع بين هذه العلاوة وعلاوة غلاء المعيشة الاضافية المنصوص عليها فى النظام المذكور أم لا ؟

وبعد الاطلاع على كتاب وزير الخارجية الموجه لرئيس الوزراء بتاريخ ٩٧٢/٦/٢٠ وكتاب رئيس ديوان المحاسبة الموجه لوزير الخارجية بتاريخ ٩٧٢/٥/٦ وتدقيق النصوص القانونية يتبين : ان المادة الرابعة المطلوب تفسيرها تنص على ما يلى (تستثنى الفئات التالية من العلاوة المقررة بمقتضى هذا النظام :

(أ) رئيس الوزراء والوزراء ومن هم فى مرتبتهم وأعضاء مجلس الأمة والموظفون المنصوص عليهم فى المادة ١٧ من نظام الخدمة المدنية رقم ٢٣ لسنة ٩٦٦ ٠

(ب) الموظفون الذين يتقاضون علاوات فنية أو قضائية أو اختصاص أو ادارة بما فى ذلك علاوات الاذاعة والتلفزيون وقسم الأبحاث السياسية والمراجع بوزارة الثقافة والاعلام ٠

(ج) الموظفون غير المصنفين والموظفون بعقود الذين تقل رواتبهم عن (٨٠) دينارا وتشتمل على الزيادة المنصوص عنها فى الفقرة (د) من المادة ١٥٦ من نظام الخدمة المدنية رقم ٢٣ لسنة ١٩٦٦ أو أى من العلاوات المذكورة فى الفقرات (ب ٠ د ٠ هـ) من المادة الرابعة من هذا النظام ٠

(د) الموظفون الذين يتقاضون علاوة بدل تمثيل أو بدل ضيافة ٠

(هـ) الموظفون الذين يتقاضون مكافآت أو أجورا أو تعويضا أو بدل جلسات لقاء تمثيلهم الحكومة فى الشركات أو الدوائر أو المؤسسات أو المجالس أو السلطات أو الهيئات الاستشارية أو اللجان ٠

(و) الموظفون الذين يتقاضون أجور مساعى فى جميع الوزارات والدوائر والمؤسسات والسلطات الحكومية) ٠

وقد سبق للديوان الخاص بتفسير القوانين

أن فسر أحكام هذه المادة بموجب قراره الصادر بتاريخ ١٢/٨/٩٧٠ رقم (٢٠) المتضمن ان العلاوات التى لا يجوز الجمع بينها وبين علاوة غلاء المعيشة الاضافية هى العلاوات المنصوص عليها فى هذه المادة على سبيل الحصر ٠

وحيث ان قرار التفسير قد نشر فى العدد ٢٢٦٤ من الجريدة الرسمية وأصبح له مفعول القانون عملا بالفقرة الرابعة من المادة ١٢٣ من الدستور ٠

وحيث ان العلاوة الشهرية التى يتقاضاها الموظف لقاء قيامه بعمل اضافى بعد أوقات الدوام الرسمى لا تدخل فى عداد العلاوات المنصوص عليها فى المادة الرابعة ٠ فان ما ينبنى على ذلك انه لا يمتنع بين هذه العلاوة وعلاوة غلاء المعيشة الاضافية ٠

هذا ما نقرره فى تفسير النص المطلوب تفسيره ٠

صدر بتاريخ ١٤/٨/١٩٧٢

قرار رقم (١) لسنة ١٩٧٦(١)

صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين

بناء على طلب دولة رئيس الوزراء بكتابه المؤرخ ١٩/١/١٩٧٦ رقم ن ع/٤٣/٦٨٨ اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين لاجل تفسير الفقرة (جـ) من المادة السادسة من نظام علاوة غلاء المعيشة للموظفين رقم ٦١ لسنة ١٩٥٩ وبيان ما اذا كان حكمها ينطبق على الزوجة التى تتقاضى راتبا تقاعديا ام انه حكم خاص بالزوجة التى تتقاضى راتبا شهريا لقاء خدمة فعلية تقوم بها ٠

وبعد الاطلاع على كتاب وزير المالية الموجه لرئيس الوزراء بتاريخ ١٣/١/١٩٧٦ وتدقيق النصوص القانونية يتبين ان الفقرة (جـ) من المادة السادسة المطلوب تفسيرها تنص على ما يلى : (لا تدفع العلاوة الى الموظف عن زوجته التى تتقاضى راتبا شهريا من مصلحة عامة أو خاصة على أن لا يحل محلها أحد الاولاد فى هذه الحالة) ٠

ويتضح من هذا النص ان عبارة (راتبا شهريا) الواردة فيه قد جاءت بصيغة الاطلاق ٠

وحيث انه من القواعد القانونية ان المطلق يجرى على اطلاقه ما لم يرد دليل التقييد نصا أو دلالة ٠

وحيث لم يرد فى النظام المشار اليه ما يمكن أن يستخلص منه بالنص أو بالدلالة ان المقصود بالراتب الشهرى المبحوث عنه فى الفقرة (جـ) الراتب الذى تتقاضاه الزوجة عن خدمة فعلية فقط ٠

فان ما ينبنى على ذلك ان عبارة الراتب الشهرى الذى تتقاضاه الزوجة من مصلحة عامة أو خاصة انما تعنى أى راتب شهرى سواء أكان قد تأتى للزوجة مقابل خدمة فعلية أو كان راتبا تقاعديا ٠

ولهذا نقرر تفسير النص المطلوب تفسيره على هذا الوجه ٠

صدر بتاريخ ٨/٢/١٩٧٦

---

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٦١٣ فى ١٦/٣/١٩٧٦

نحن الحسين الأول ملك المملكة الأردنية الهاشمية

بمقتضى المادة (١٢٠) من الدستور
وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ ١٩٥٧/٧/١٧
نأمر بوضع النظام الآتي :

نظام رقم (٣) لسنة ١٩٥٧(١)
نظام علاوات الميدان لمساحي وزارة المالية
صادر بالاستناد الى المادة (١٢٠) من الدستور

المادة ١ – يسمى هذا النظام (نظام علاوات الميدان لموظفي وزارة المالية لسنة ١٩٥٧) ويعمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية .

المادة ٢ – تعطى علاوات ميدان للمساحين في وزارة المالية الذين ليس لهم مركز عمل ثابت وساعات عملهم الرسمي تتوقف على ما يقتضيه عملهم في الميدان .

المادة ٣ – تؤدى علاوات الميدان للمساحين في وزارة المالية عن أيام العمل في الميدان بما في ذلك أيام الجمعة ، وكذلك تؤدى هذه العلاوات عن مدة لا تتجاوز يومين اثنين من أيام العطل الرسمية والاجازات السنوية والمرضية .

المادة ٤ – تؤدى علاوات الميدان عن الايام التي يتعذر فيها العمل بسبب رداءة الطقس في الميدان .

المادة ٥ – المساحون المستخدمون في عمل رسمي مؤقت في دوائر المحاسبين في المقاطعات أو في مكتب تحققات الضرائب أو في وزارة المالية بعمان أو خارج المملكة الأردنية الهاشمية يتقاضون علاوات بمقتضى نظام الانتقال والسفر المرعي الاجراء .

المادة ٦ – لوزير المالية أو من يقوم مقامه أن يقرر عدم صرف علاوات الميدان لأي مساح يعمل في وزارته عن أية مدة يراها مناسبة وذلك بسبب رداءة العمل أو التأخير في انجازه أو بسبب سلوك المساح سلوكا مضرا بالمصلحة العامة .

المادة ٧ – تكون علاوات الميدان اليومية للمساحين في وزارة المالية كما يلي :

(أ) موظفو الدرجتين الأولى والثانية ٥٠٠ فلس .

(ب) موظفو الدرجتين الثالثة والرابعة ٤٥٠ فلس .

(ج) موظفو الدرجتين الخامسة والسادسة ٤٠٠ فلس .

(د) موظفو الدرجتين السابعة والثامنة ٣٥٠ فلس .

(هـ) موظفو الدرجتين التاسعة والعاشرة ٣٠٠ فلس .

المادة ٨ – المساحون غير المصنفين والمستخدمين برواتب شهرية مقطوعة الذين تنطبق عليهم شروط المادة «٢» من هذا النظام – ما عدا العمال والقياسين – يتقاضون علاوات ميدان يومية كما يلي :

(أ) لمن يتقاضى راتبا شهريا مقطوعا لغاية «٣٠» دينارا ٣٠٠ فلس .

(ب) لمن يتقاضى راتبا شهريا مقطوعا يزيد على «٣٠» دينارا ٣٥٠ فلس .

١٩٥٧/٧/١٧

نحن الحسين الأول ملك المملكة الأردنية الهاشمية

بمقتضى المادة (٢٩) من قانون الجامعة الأردنية المؤقت رقم (٣٤) لسنة ١٩٦٢
وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ ١٩٦٣/١/١٩
نأمر بوضع النظام الآتي :

نظام رقم (٧) لسنة ١٩٦٣(٢)
نظام الانتقال والسفر للجامعة الاردنية
صادر بمقتضى المادة (٢٩) من قانون الجامعة الأردنية رقم ٣٤ لسنة ١٩٦٣

المادة ١ – يسمى هذا النظام (نظام الانتقال والسفر للجامعة الاردنية) ويعمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية .

المادة ٢ – (أ) يصرح لرئيس مجلس الامناء وأعضاء المجلس ورئيس الجامعة وعمداء الكليات

---

(١) الجريدة الرسمية – العدد ١٣٤٤ في ١٩٥٧/٨/١٥
(٢) الجريدة الرسمية – العدد ١٦٦٥ في ١٩٦٣/٢/٢

وأمين الجامعة باقتناء سيارات خاصة لتنقلاتهم داخل المملكة ويمنحون لقاء استعمالها علاوة شهرية مقدارها كالآتي :

رئيس مجلس الامناء	٣٠ دينارا
عضو مجلس الامناء	٢٥ دينارا
رئيس الجامعة	٢٠ دينارا
عميد الكلية	١٥ دينارا
أمين الجامعة	١٠ دنانير

(ب) اذا كان عضو مجلس الامناء يتقاضى من خزينة الدولة علاوة شهرية لقاء استعمال سيارة خاصة مصرح له باقتنائها فيتقاضى من موازنة الجامعة مقدار الفرق بين العلاوتين ·

(ج) لمجلس الامناء أن يقرر علاوة شهرية لموظفي الجامعة ومستخدميها حسبما يراه مناسبا وذلك لقاء النفقات التي يتحملونها في تنقلاتهم من مقر سكنهم الى مقر عملهم في الجبيهة ·

المادة ٣ ـ (أ) تصرف لرئيس مجلس الامناء وأعضاء المجلس ورئيس الجامعة وعمداء الكليات وأمين الجامعة عند قيامهم بأعمال رسمية خارج مقر عملهم الرسمي أو محل اقامتهم الدائمة أجرة السفر بالطائرة أو بسيارة كاملة أو بأية واسطة أخرى من وسائط النقل داخل المملكة أو خارجها ·

(ب) تصرف لرئيس مجلس الامناء وأعضاء المجلس ورئيس الجامعة وعمداء الكليات وأمين الجامعة ممن يستعملون سياراتهم الخاصة أجرة السفر على أساس المسافة الكيلومترية بموجب التعريفة الحكومية ، وذلك عند قيامهم بأعمال رسمية خارج مقر عملهم الرسمي ·

(ج) تصرف لكل من رئيس مجلس الامناء وأعضاء المجلس ورئيس الجامعة وعمداء الكليات وأمين الجامعة عند قيامهم بأعمال رسمية خارج مقر عملهم الرسمي أو محل اقامتهم الدائمة مياومات على أساس النفقات التي يتكبدونها وفقا لما يقرره مجلس الامناء في كل حالة ·

(د) لمجلس الامناء أن يقرر لاعضاء هيئة التدريس ولموظفي الجامعة ومستخدميها الذين يكلفون القيام بأعمال رسمية خارج مقر عملهم الرسمي أجور سفر ومياومات حسبما يراه مناسبا ·

المادة ٤ ـ في الأحوال التي لم تتناولها أحكام هذا النظام يقرر مجلس الامناء ما يراه مناسبا في كل حالة ·

١٩٦٣/١/٢٠

نحن الحسين الأول ملك المملكة الأردنية الهاشمية

بمقتضى المادة (١٢٠) من الدستور

وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ ٩/٣/٩٦٣

نأمر بوضع النظام الآتي :

نظام رقم (١٦) لسنة ١٩٦٣[1]
نظام ألبسة موظفي الحكومة
صادر بالاستناد الى المادة (١٢٠) من الدستور

١ ـ يسمى هذا النظام (نظام ألبسة موظفي الحكومة لسنة ١٩٦٣) ويعمل به ابتداء من ١٩٦٣/٤/١ ·

٢ ـ يشمل هذا النظام جميع الموظفين الذين يعملون في خدمة الحكومة ويتقاضون رواتب شهرية من الميزانية العامة والتي وردت اسماء وظائفهم في الجدولين (١ و ٢) الملحقين بهذا النظام ·

٣ ـ لا يشمل هذا النظام الاشخاص الذين تستخدمهم الحكومة من المخصصات المفتوحة ومن مخصصات المشاريع والامانات باستثناء :

(أ) مستخدمي السفارات والمفوضيات الأردنية ·

(ب) مستخدمي وزارة الخارجية على حساب مخصصات مساهمة الحكومة في نفقات هيئة الامم المتحدة ·

(ج) مستخدمي سلطة قناة الغور الشرقية الشهريين الواردة وظائفهم في ميزانية جهاز السلطة ·

(د) مستخدمي مجلس الاعمار الشهريين الواردة وظائفهم في ميزانية جهاز المجلس ·

(هـ) مستخدمي وزارة الصحة في المستشفيات الواردة أسماء وظائفهم في الجدولين رقم (١ و ٢) الملحقين بهذا النظام ·

(و) عمال تربية الحيوان والدواجن والنحل

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ١٦٧٧ في ١٩٦٣/٤/١٦

والالبسان المستخدمين في المحطات والمستنبتات الزراعية ٠

٤ – تصرف الالبسة الواردة في الجدولين رقم (١ و ٢) الملحقين بهذا النظام لشغلي الوظائف الواردة فيهما من الموظفين والمستخدمين المشمولين بهذا النظام ٠

٥ – تعتبر الالبسة الواردة في الجدولين رقم (١ و ٢) الملحقين بهذا النظام البسة موسمية تصرف مرة واحدة لكل موسم باستثناء الالبسة التالية التي تصرف بالشكل التالي :

(أ) معطف مرة في كل (٤) سنوات ٠

(ب) مشمع مرة في كل (٥) سنوات ٠

(ج) حذاء كاوتشوك (جزمة) مرة في كل سنتين ٠

٦ – تصرف الشارات النحاسية لمستحقيها مرة واحدة وتسجل عهدة على مستلميها ترد لمستودع وزارته عند تبديل الوظيفة أو انتهاء عمل الموظف ٠

٧ – يحدد الموسم الصيفي للالبسة بالمدة الواقعة ما بين اليوم الاول من شهر نيسان والثلاثين من شهر أيلول من كل سنة والموسم الشتوي بالمدة الواقعة ما بين اليوم الاول من شهر تشرين الاول والواحد والثلاثين من شهر آذار من كل سنة ٠

٨ – لا تصرف الألبسة المقررة في هذا النظام للموظفين المعينين أو المنقولين لوظائف أخرى في النصف الثاني من أي من الموسمين المحددين في المادة (٧) من هذا النظام ٠

٩ – تصرف الألبسة المقررة بهذا النظام بواسطة وزارة الاقتصاد/التموين والاستيراد والتصدير وبناء على طلب الدوائر المختصة على نموذج الطلب الذي يقرره وزير الاقتصاد/التموين والاستيراد والتصدير لهذه الغاية ٠

١٠ – لا يجوز صرف الالبسة المقررة لاي موظف أو دائرة مختصة عن غير طريق مستودع وزارة الاقتصاد/اللوازم الذي عليه أن يدخلها للمستودع ثم يخرجها منه باسم الدائرة المختصة حسب الاصول ٠

١١ – لجنة العطاءات المركزية مسؤولة عن تأمين طرح واحالة عطاء الالبسة اللازمة لكل موسم على حده أو لكليهما معا بموعد لا يتأخر عن ستة أشهر عن موعد حلوله وابلاغه لكافة الدوائر ذات العلاقة في حينه ٠

١٢ – لما كانت الغاية من صرف الالبسة لمستحقيها بموجب هذا النظام هي توحيد الزى وبيان هوية الموظف لسهولة المراجعة من قبل المواطنين والمراجعين فانه يتوجب على من تصرف له الالبسة أن يرتديها في جميع أوقات دوامه الرسمي ٠

١٣ – رؤساء الدوائر ذات العلاقة مسؤولون عن مراقبة تنفيذ الشرط الوارد في المادة (١٢) من هذا النظام واتخاذ الاجراءات التاديبية بحق كل مخالف له وتغريمه ثمن اللباس المصروف له مع اعلام وزارة المالية بذلك لتعمل على حسم الثمن من استحقاقاته لدى الخزينة خلال مدة لا تتجاوز نهاية الموسم الذي صرف فيه اللباس ٠

١٤(١) – يستثنى من أحكام المادتين (٩ و ١٠) من هذا النظام ما يلي :

(أ) الالبسة المقررة لموظفي وزارة الصحة ودائرة السياحة ومستخدمي السفارات والمفوضيات الاردنية في الخارج بحيث يسمح بشراء أقمشتها وتفصيلها بالطريقة التي يراها رئيس الدائرة المختصة مناسبة شريطة عدم تعارض طريقة تأمينها مع نظام اللوازم المعمول به ٠

(ب) الالبسة المقررة لموظفي وزارة المالية/الجمارك حيث يسمح بشراء أقمشتها وتفصيلها بالطريقة التي يراها الوزير وبموجب التعليمات التي يضعها ٠

١٥ – (أ) لرئيس الوزراء الموافقة على صرف ألبسة لاى موظف يرى بأن طبيعة عمله تقتضي ذلك بتنسيب من وزير الاقتصاد/التموين والاستيراد والتصدير ٠

(ب)(٢) – لوزير التربية والتعليم أن يقرر صرف بدل الألبسة نقدا للآذنات في وزارته ٠

١٦ – تلغى كافة التعليمات والموافقات والبلاغات الخاصة بالبسة موظفي الحكومة الصادرة قبل نفاذ هذا النظام ٠

١٧ – وزير الاقتصاد/التموين والاستيراد والتصدير ورؤساء الدوائر المختصة مكلفون بتنفيذ أحكام هذا النظام ٠

١٩٦٣/٣/٩

(١) مستبدلة بالنظام رقم ٥٠ لسنة ١٩٧٢ – الجريدة الرسمية – العدد ٢٣٧٥ في ١٩٧٢/٨/١٦
(٢) مضافة بالنظام رقم ٦١ لسنة ١٩٦٤ – الجريدة الرسمية – العدد ١٨٠٣ في ١٩٦٤/١١/١

الجدول رقم (١)

الوظيفة	بدلة	قميص	ربطة عنق	كسكيت	شارة كتف	حذاء	جزمة	مريول	افرهول
موظفو الجمارك على الحدود وفي مراكز التخليص والعاملون منهم بمراقبة زراعة التبغ(٢)	جبردين بني	بوبلين أبيض(١)	كاكي بني	جبردين بني	جبردين مقصب				
محافظ جمرك	كاكي بني	كاكي زيتي	كاكي زيتي		نحاسية				
مأمور جوازات	جبردين بني	كاكي زيتي	كاكي بني	جبردين بني	جبردين مقصب				
جابي (مفتش ملاريا ومأمور صحة مصنفين)	جبردين	كاكي	كاكي زيتي		نحاسية				
طواف حراج	كاكي زيتي	كاكي زيتي	كاكي زيتي		نحاسية				
مأمور ومحافظ محجر ، مفتش مواشي ، سايس ، ممرض بيطري	كاكي	كاكي			نحاسية				
موظف مطار مصنف	جوخ رمادي	بوبلين أبيض	كاكي كحلي	جوخ رمادي	جوخ مقصب				
مرحب – مرحبة	جوخ رمادي	بوبلين أبيض	كاكي كحلي	جوخ رمادي	جوخ رمادي				
مراقب أسماك	جبردين	كاكي زيتي	كاكي	جبردين	جبردين مقصب				
مأمور متحف وآثار	جوخ رمادي	بوبلين أبيض	كاكي	جوخ رمادي	جوخ مقصب				
محافظ خطوط ، مفتش رخص راديو قياس	كاكي	كاكي			نحاسية	حلد/للقياس فقط			
عامل بريد وفراز وموزع	كاكي	كاكي			نحاسية				
محضر	كاكي	كاكي	كاكي		نحاسية				
آذن وسائق البلاط الملكي الرئاسة مجلس الامة الخارجية ، السياحة التوجيه والانباء والآثار	جبردين	٢ – بوبلين أبيض	كاكي	جبردين	نحاسية				
مأمورة مقسم ، طابعة ، خياطة									شانتون ازرق
مأمور مقسم ، سائق ، اذن	كاكي	كاكي	كاكي		نحاسية				

(١) معدل بالنظام رقم ١٩ لسنة ١٩٦٤ – الجريدة الرسمية – العدد ١٧٥٣ في ١٩٦٤/٤/١٦
(٢) مستبدلة بالنظام رقم ٤٨ لسنة ١٩٦٣ – الجريدة الرسمية – العدد ١٦٨٨ في ١٩٦٣/٥/٣٠

الوظيفة	بدلة	قميص	ربطة عنق	كسكيت	شارة كتف	حذاء	جزمة	مريول	افرهول
جنائني ، حارس ، خادم ، منظف ، حمال	كاكي	كاكي							
صيدلي . ملازم أشعة ، موظف مختبر								كتان أبيض عدد ٢	
رئيسة ممرضات	بوبلين			كاب أورغندي					
ممرضة قانونية	بوبلين			كاب أورغندي				دولس	
ممرضة وقابلة تحت التدريب	كتان أزرق							دولس	
قابلة قانونية	بيكة أبيض							دولس	
تلميذة مدرسة التمريض	كتان							دولس	
ممرض (مصنف) مبنج	كاكي	بوبلين أبيض						دولس أبيض	
ممرض (غير مصنف) مبنج	كاكي	كاكي						دولس أبيض	
خادم مستشفى	كاكي							خام أبيض عدد ٢	
خادمة مستشفى	كتان							خام أبيض عدد ٢	
معلم مهني								كاكي	
ميكانيكي ومساعد ، عامل فني									كاكي أزرق
مأمور مستودع								كاكي	
طبيب صحة								كتان أبيض عدد ٢	
طبيب بيطري								كاكي عدد ٢	
عامل اطفائية ومنظف مطار				بيريه أزرق		كتان			كاكي أزرق
طاهي . خازن	كاكي	كاكي						كاكي عدد ٢	
مأمور صيانة الآلات والمقاسم						كتان		كاكي	
محافظ أملاك الدولة ومحافظ الآثار	كاكي	كاكي			نحاسية				

الجدول رقم (٢)

الوظيفة	بدلة	قميص	معطف	ربطة عنق	كسكيت	شارة كتف	مشمع	حذاء	جزمة	مريول
مأمور جمرك	جوخ كحلي	بوبلين أبيض	جوخ كحلي	كاكي كحلي	جوخ كحلي	جوخ كحلي مقصب				
محافظ جمرك	صوف بني	كاكي زيتي	صوف بني	كاكي		نحاسية	مشمع			
مأمور جوازات	جوخ كحلي	بوبلين أبيض	جوخ كحلي	كاكي كحلي	جوخ كحلي	جوخ كحلي مقصب				
جابي مفتش ملاريا ، مأمور صحة مصنفين	جبردين زيتي	كاكي زيتي	صوف زيتي	كاكي زيتي		نحاسية	مشمع			
طواف حراج	صوف زيتي	كاكي زيتي	صوف زيتي	كاكي زيتي		نحاسية	مشمع		كاوتشوك	
مأمور ومحافظ محجر ، مفتش مواشي . سايس ، ممرض بيطري	صوف رمادي	كاكي زيتي	صوف رمادي			نحاسية				
موظف مطار	جوخ كحلي	بوبلين أبيض	جوخ كحلي	كاكي كحلي	جوخ كحلي	جوخ مقصب				
مرحب — مرحبة	جوخ كحلي	بوبلين أبيض	جوخ كحلي	كاكي كحلي	جوخ كحلي	جوخ مقصب				
مراقب أسماك	جوخ كحلي	بوبلين أبيض	جوخ كحلي	كاكي كحلي	جوخ كحلي	جوخ كحلي				
مأمور متحف وآثار	جوخ كحلي	بوبلين أبيض	جوخ كحلي	كاكي كحلي	جوخ كحلي	نحاسية				
محافظ خطوط: مفتش رخص راديو قياس، موزع	صوف رمادي	كاكي زيتي	صوف رمادي			نحاسية	مشمع		كاوتشوك	
عامل بريد ، فراز	صوف رمادي	كاكي زيتي	صوف رمادي							
محضر	صوف رمادي	كاكي زيتي	صوف رمادي	كاكي		نحاسية	مشمع		كاوتشوك	
آذن وسائق البلاط الملكي ، الرئاسة ، مجلس الأمة ، السياحة ، الخارجية التوجيه والانباء والآثار	جوخ بني	٢ — كاكي زيتي	جوخ بني	كاكي زيتي	جوخ بني	نحاسية				
مأمورة مقسم ، طابعة ، خياطة										شانتون أزرق
آذن ، مأمور مقسم ، سائق	صوف رمادي	كاكي زيتي	صوف رمادي	كاكي زيتي		نحاسية	مشمع لموزع بريد			

(١) معدل بالنظام رقم ١٩ لسنة ١٩٦٤ — الجريدة الرسمية — العدد ٧٥٣ في ١٩٦٤/٤/١٦

الوظيفة	بدلة	قميص	معطف	ربطة عنق	كسكيت	شارة كتف	مشمع	حذاء	جزمة	مريول	أوفرهول
جنائني ، حارس ، خادم منظف وحمال	صوف رمادى	كاكى زيتى	صوف رمادى	كاكى زيتى		نحاسية	واحد بكل دائرة				
صيدلي ، ملازم أشعة ، موظف مختبر										كتان أبيض عدد ٢	
رئيسة ممرضات	صوف كحلي				كاب أورغندى					دولس	
ممرضة قانونية	بوبلين أبيض				كاب أبيض					دولس	
ممرضة وقابلة تحت التدريب	كتان أزرق مقلم									دولس	
قابلة قانونية	بيكيه أبيض									دولس	
تلميذة مدرسة التمريض	كتان معرق									دولس	
ممرض ، مبنج	كتان أبيض(١)	بوبلين أبيض								دولس أبيض	
ممرض (غير مصنف) مبنج	صوف رمادى	كاكى زيتى								دولس أبيض	
خادم مستشفى	كاكى									خام أبيض عدد ٢	
خادمة مستشفى	كتان مقلم									خام أبيض عدد ٢	
معلم مهني										كاكى	
ميكانيكي ومساعد ، عامل فني											كاكى أزرق
مامور مستودع										كاكى	
طبيب صحة											
طبيب بيطرى										كتان أبيض عدد ٢	
عامل اطفائية ومنظف مطار									كاوتشوك	كاكى عدد ٢	كاكى ازرق
طاهي ، خازن	صوف رمادى	كاكى زيتى	صوف رمادى		بيريه كحلي		مشمع		كاوتشوك	كاكى عدد ٢	
مأمور صيانة الآلات والمقاسم								كتان أبيض		كاكى	
محافظ أملاك الدولة ومحافظ الآثار	صوف رمادى	كاكى	صوف رمادى			نحاسية					
عامل تربية الحيوانات									كاوتشوك		

(١) معدلة بالنظام رقم ٦٩ لسنة ١٩٦٣ – الجريدة الرسمية العدد ١٧٢٤ في ١٩٦٣/١٢/١

نحن الحسين الأول ملك المملكة الأردنية الهاشمية

بمقتضى المادة (١٢٠) من الدستور
وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ ١٩٦٥/١٢/١١
نأمر بوضع النظام الآتي :

نظام رقم (١٣٥) لسنة ١٩٦٥(١)
نظام علاوات قسم الأبحاث السياسية والمراجع بوزارة الاعلام
صادر بمقتضى المادة (١٢٠) من الدستور

المادة ١ ـ يسمى هذا النظام (نظام علاوات موظفى قسم الابحاث السياسية والمراجع فى وزارة الاعلام لسنة ١٩٦٥ (ويعمل به من تاريخ نشره فى الجريدة الرسمية ٠

المادة ٢ ـ تدفع علاوة شهرية لكل من موظفى القسم كما يلى :

(أ) تطبق على موظفى القسم المصنفين النسب المذكورة فى نظام علاوات موظفى الاذاعة المصنفين رقم ٥٦ لسنة ١٩٦٣ ٠

(ب) لوزير الاعلام أن يمنح كل موظف من موظفى القسم الذين يتقاضون رواتب مقطوعة أو الذين يعملون بعقود علاوة شهرية مناسبة لا تزيد على العشرة دنانير ٠

١٩٦٥/١٢/١١

نظام الانتقال والسفر(٢)
رقم (١٦) لسنة ١٩٦٦
صادر بمقتضى المادة (١١٤) من الدستور

الفصل الأول
تعاريف

المادة ١ ـ يسمى هذا النظام (نظام الانتقال والسفر لسنة ١٩٦٦) ويعمل به من تاريخ نشره فى الجريدة الرسمية ٠

المادة ٢ ـ يكون للكلمات والعبارات التالية الواردة فى هذا النظام المعانى المخصصة لها الا إذا دلت القرينة على خلاف ذلك :

(أ) المملكة : المملكة الأردنية الهاشمية ٠

(ب) المركز : هو المكان الرئيسى الذى يعين فيه الموظف لممارسة أعماله الرسمية ٠

(جـ) أسرة الموظف : زوجته أو زوجاته ووالداه العاطلان عن العمل وبناته غير المتزوجات وأولاده الذين لا يتجاوز أعمارهم الثامنة عشرة اذا كانوا يواصلون دراستهم الجامعية ٠

(د) الموظف : كل شخص ذكرا كان أو أنثى يعين بقرار من المرجع المختص وتشمله أحكام أنظمة الخدمة المدنية وأنظمة الموظفين المعمول بها ٠

(هـ) الليلة : هى الفترة الزمنية التى تقع بين الساعة السادسة مساء والساعة السادسة صباحا من كل يوم والتى يقضيها الموظف فى المبيت خارج مركز عمله الرسمى ٠

(و) الوفد أو اللجنة : أى عدد من الأشخاص الموفدين بمهام رسمية مشتركة خارج المملكة أو داخلها ٠

(ز) فرد : أى شخص ذكرا كان أو أنثى من جميع الرتب (بما فى ذلك المستخدمين الملكيين) عين فى خدمة القوات المسلحة الاردنية أو الأمن العام بقرار من المرجع المختص ٠

(ح) الوزير المختص : وزير دائرة الموظف ٠

(ط) الشخص : شاغل أحد المناصب أو الوظائف المبينة فى المادة (٣) من هذا النظام ٠

المادة ٣ ـ يصنف المشمولون باحكام هذا النظام على الشكل التالى :

(أ) الفئة الأولى : رئيس الوزراء والوزراء ورئيس مجلس الاعيان والنواب أو من هم بمرتبة وزير وكذلك السفير غير المقيم ٠

(ب) الفئة الثانية : أعضاء مجلسى الاعيان والنواب وشاغلو الوظائف الخاصة والدرجات الاولى ـ والثالثة ٠

(جـ) الفئة الثالثة : موظفو الدرجات الرابعة حتى السادسة ٠

---

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ١٨٩٣ فى ١٩٦٥/١٢/٣٠

(٢) الجريدة الرسمية ـ العدد ١٩٠٤ فى ١٩٦٦/٣/١ وقد قررت المادة (٣٨/ب) من نظام الانتقال والسفر رقم ٤٦ لسنة ١٩٧٢ سريان مفعول هذا النظام بالقدر الذى يتعلق بالجيش والأمن العام ٠ والغى نظام الانتقال والسفر رقم ٣٢ لسنة ١٩٧٨ ـ المنشور فيما بعد ـ نظام الانتقال والسفر رقم ٤٦ لسنة ١٩٧٢

(د) الفئة الرابعة : موظفو الدرجات السابعة حتى العاشرة ·

(هـ) الفئة الخامسة : ١ ــ الموظفون بعقود والموظفون غير المصنفين والمستخدمون برواتب شهرية مقطوعة لا تزيد على ثلاثين دينارا ·

٢ ــ أما اذا زاد راتب الموظف على ثلاثين دينارا فى الشهر فيصنف بنفس فئة الموظف الذى يعادله فى المرتب شريطة أن لا يتجاوز تصنيفه الفئة الثانية مع مراعاة أية شروط ترد فى عقد استخدامه بهذا الشأن ·

الفصل الثانى
نفقات الانتقال

المادة ٤ ــ تؤدى للموظف عند نقله من مكان الى آخر اجور انتقاله وأفراد أسرته ونقل أمتعته البيتية (بما فى ذلك أجور العتالة والتجريم) من مركز وظيفته الى المركز الذى ينقل اليه وفقا للترتيب التالى وحسب درجات السفر التالية :

الفئة	بسيارة ركوب	بالقطار	بالباخرة	بالطائرة	سيارة شحن حمولة
الأولى والثانية	كاملة	أولى	أولى	أولى	١٥ طن
الثالثة والرابعة	مقعد	ثانية	ثانية	سياحية	١٠ طن
الخامسة	مقعد	ثانية	ثانية	سياحية	٠٦ طن

على انه يجوز للوزير المختص أن يصرح لموظف من الفئة الثالثة باستعمال سيارة كاملة عندما تستدعى الضرورة ذلك ·

المادة ٥ ــ ينقل الموظف بالطائرة عند الضرورة أو عندما يتعذر نقله بواسطة نقل أخرى أو عندما يكون النقل بها أقل كلفة من النقل بالواسطة الاخرى شريطة الحصول على موافقة الوزير المختص الخطية على ذلك مقدما ·

المادة ٦ ــ يجوز لوزير المالية أن يوافق على صرف علاوة شهرية مقطوعة للموظف مقابل أجور تنقلاته بين مسكنه ومركز عمله فى حالة وجود مركز العمل خارج حدود منطقة البلدية ·

المادة ٧ ــ يجوز لوزير المالية أن يوافق على صرف علاوة شهرية مقطوعة للموظف الذى تستدعى طبيعة عمله الرسمى التجول والانتقال من مكان الى آخر فى مركز عمله سواء أكان النقل بواسطة نقل عامة أو خاصة (بما فى ذلك الرواحل) وباستعمال سيارته الخاصة لتنقلات الرسمية حسب التعرفة التى يضعها من حين الى آخر لهذه الغاية ·

المادة ٨ ــ لا تدفع أجور نقل الموظف فى الحالات التالية :

(أ) عن تنقلاته بين مسكنه ومركز عمله الا فى ظروف استثنائية تستلزمها طبيعة عمله بعد أوقات الدوام الرسمى وبعد الحصول على موافقة الوزير المختص على ذلك ·

(ب) عندما يتم نقله من مركز الى آخر بناء على طلبه الخطى ·

المادة ٩ ــ تدفع للموظف نفقات نقله وأفراد أسرته وأمتعته البيتية من أى مكان داخل المملكة أو خارجها الى المكان الذى يختاره فى المملكة خلال مدة أقصاها ستة أشهر من تاريخ انتهاء خدمته لاى سبب كان ويشمل ذلك نقل جثمان الموظف بعد وفاته الى المكان الذى تختاره أسرته فى المملكة ·

المادة ١٠ ــ يصرح لشغلى المناصب التالية باقتناء سيارة خاصة لتنقلاتهم فى مهامهم الرسمية مقابل العلاوات الشهرية المقطوعة التالية :

	دينار
(أ) رئيس الوزراء	٣٥
الوزراء	٢٥
وزير البلاط	٢٥
رئيس مجلس الاعيان	٢٥
رئيس مجلس النواب	٢٥
رئيس الديوان الملكى	٢٥
قاضى القضاة	٢٥
رئيس ديوان الموظفين	٢٥
رئيس ديوان المحاسبة	٢٥
رئيس محكمة التمييز	٢٥
نائب رئيس مجلس الاعمار	٢٥
الطبيب الخاص لجلالة الملك	٢٥
رئيس سلطة قناة الغور الشرقية	٢٥
نائب رئيس سلطة المياه المركزية	٢٥
أى موظف برتبة وزير	٢٥

(ب) أعضاء محكمة التمييز ورئيس النيابة العامة المحافظون الذين ليست بحيازتهم سيارات حكومية ١٥

المستشار الحقوقي لرئاسة الوزراء ١٥

(ج) وكلاء الوزارات ومدراء الدوائر المستقلة ١٠

رؤساء الاستئناف والنيابات العامة ١٠

قضاة التشريع ١٠

مفتش العدلية ١٠

السكرتير العام لرئاسة الوزراء ١٠

رئيس التشريفات الملكية ١٠

الأمين الأول للديوان الملكي ١٠

مساعد رئيس الديوان الملكي ١٠

ناظر الخاصة الملكية ١٠

مدير المراسم في وزارة الخارجية ١٠

نائب رئيس سلطة قناة الغور الشرقية ١٠

المتصرفون ١٠

(د) مشغلو الوظائف التالية ممن تقتضي طبيعة أعمالهم التصريح لهم باقتناء سيارات خاصة لتنقلاتهم بمهام رسمية بموافقة وزير المالية وبناء على تنسيب الوزير المختص مقابل العلاوات الشهرية المقطوعة التالية :

رؤساء الاطباء والأطباء ٥

المدعون العامون ٥

المهندسون ٥

المفتشون ٥

مدراء التربية والتعليم ٥

مدراء الاقضية ٥

(هـ) أي موظف آخر تقتضي طبيعة عمله الرسمي التصريح له باقتناء سيارة بموافقة وزير المالية بعد تنسيب الوزير المختص مقابل علاوة شهرية مقطوعة لا تتجاوز عشرة دنانير ٠

المادة ١١ – تدفع العلاوات الشهرية الواردة في المادة ١٠ من هذا النظام ضمن الشروط التالية:

(أ) أن تكون السيارة المصرح باقتنائها مسجلة باسم الشخص مباشرة أو بواسطة وكالة سيارات معترف بها في المملكة ٠

(ب) أن لا تكون بحوزته أو تحت تصرفه سيارات حكومية ٠

(ج) أن لا يكون قد خصص له علاوة اقتناء سيارة من جهة أخرى ٠

المادة ١٢ – تصرف الاجور الكيلو مترية للمصرح لهم باقتناء سيارات خاصة عن سفراتهم الرسمية خارج مراكز أعمالهم الدائمة حسب التعرفة الرسمية التي يضعها وزير المالية لهذه الغاية شريطة أن لا تزيد هذه الاجور على خمسة وعشرين دينارا شهريا الا اذا اقتضت المصلحة تجاوز هذا المبلغ وفي هذه الحالة يقتضي الحصول على موافقة وزير المالية ٠

المادة ١٣ – يحق لوزير المالية أن يعقد اتفاقا من أجل تأمين سيارات الركوب والشحن بأجور يتفق عليها بطريق المناقصة أو بموافقة مجلس الوزراء في الحالات التي يتعذر فيها اجراء المناقصة ٠

المادة ١٤ – اذا تغيب مقتني السيارة عن عمله لاي سبب كان لمدة تزيد على الشهر الواحد يوقف صرف علاوة بدل الاقتناء عن أية واسطة نقل ميكانيكية سبق أن صرح له باقتنائها حتى تاريخ عودته للعمل ٠

الفصل الثالث
علاوات السفر

المادة ١٥(١) – اذا كلف شخص أو انتدب للقيام بعمل في غير مركزه الرئيسي داخل المملكة فتدفع له العلاوات السفرية التالية عن كل ليلة يقضيها بالمبيت خارج مركزه الرئيسي شريطة أن لا تزيد المدة التي يستحق عنها العلاوات على ثلاثة أشهر مهما طالت المدة وشريطة أن لا تزيد علاوة قاضي التسوية في كل شهر على ثلاثين دينارا وأن لا تزيد علاوة قاضي أملاك الدولة في كل شهر على خمسة وعشرين دينارا ٠

	فلس	دينار
الفئة الاولى	٠٠٠	٣
الفئة الثانية	٠٠٠	٢
الفئة الثالثة	٥٠٠	١
الفئة الرابعة	٠٠٠	١
الفئة الخامسة	٨٠٠	٠

(١) معدلة بالنظام رقم ٣٣ لسنة ١٩٦٦ – الجريدة الرسمية – العدد ١٩١٨ في ١٩٦٦/٥/١

المادة ١٦ – يضاف الى مقــدار العــلاوات المذكورة فى المادة (١٥) من هذا النظام ما نسبته (٥٠٪) فى كل من عمان ، القــدس ، رام الله ، العقبة ٠

المادة ١٧ – يستثنى من حكم المادة (١٥) من هذا النظام الشخص الذى ينزل فى الفنادق أو الاماكن المعدة للنزول التــابعة للحكومة أو لاية مؤسسة رسمية حيث يكتفى بدفع تكاليف الاقامه فى الفندق المذكور بموجب مطالبات أو ايصالات ذلك الفندق ٠

المادة ١٨ – اذا كلف شخص القيام بمهمة مؤقتة ليوم واحد لا تستدعى مبيته خارج المحافظة التى يكون فيها مركــز عمله الرئيسى تصرف له العلاوات التالية مقابل ما يتكبده من نفقات عن وجبة الغذاء فى هذه المهمة اذا لم تنته فى أثناء الدوام الرسمى ٠

	فلس
الفئة الاولى	٨٠٠
الفئة الثانية	٦٠٠
الفئة الثالثة	٥٠٠
الفئة الرابعة	٤٠٠
الفئة الخامسة	٣٠٠

المادة ١٩ – اذا نقل موظف بصورة دائمة الى مركز عمل آخر تصرف له العلاوات المنصوص عليها فى المادتين (١٥ و ١٦) من هذا النظام عن (٥) ليال فقط ٠

المادة ٢٠ – اذا كلف شخص القيام بمهمة رسمية خارج المملكة فتدفع له عــلاوات السفر التالية دون تحديد لعدد الليــالى عن كل ليلة يقضيها فى المبيت فى الخارج :

الفئـــــة

	الاولى	الثانية	الثالثة		الرابعة	الخامسة
	دينار	دينار	فلس	دينار	دينار	دينار
١ – الكويت والدول الأوروبية والأمريكية	٢٠	١٢		١٠	٨	٦
٢ – قطــــر	١٥	١٠	٥٠٠	٧	٥	٤
٣ – البحرين	١٥	١٠	٥٠٠	٧	٥	٤
٤ – الجــزائر	١٥	١٠	٥٠٠	٧	٥	٤
٥ – السودان	١٥	١٠	٥٠٠	٧	٥	٤
٦ – لبنـــان	١٥	١٠	٥٠٠	٧	٥	٤
٧ – العـــراق	١٥	١٠	٥٠٠	٧	٥	٤
٨ – الجمهورية العربية المتحدة	١٥	١٠	٥٠٠	٧	٥	٤
٩ – المملكة العربية السعودية	١٥	١٠	٥٠٠	٧	٥	٤
١٠– تونس	١٥	١٠	٥٠٠	٧	٥	٤
١١– مراكش	١٥	١٠	٥٠٠	٧	٥	٤
١٢– اليمن	١٥	١٠	٥٠٠	٧	٥	٤
١٣– امارات الخليج العربى	١٥	١٠	٥٠٠	٧	٥	٤
١٤– ليبيـــا	١٥	١٠	٥٠٠	٧	٥	٤
١٥– ســـوريا	١٥	١٠	٥٠٠	٧	٥	٤
١٦– الدول الأخرى	١٥	١٠	٥٠٠	٧	٥	٤

المادة ٢١ ـ تصرف لكل عضو من أعضاء الوفود الرسمية واللجان الخاصة الموفودة بمهام رسمية خارج المملكة علاوات السفر المقررة لرئيس الوفد أو العلاوة المقررة لاعلاهم صنفاً مع اضافة (٥٠٪) من هذه العلاوة لرئيس الوفد لمواجهة النفقات الاضافية التى قد يتعرض لها الوفد كاكراميات الخدم وأجور النقل الداخلى وغيرها ولا يدخل فى حساب هذه العلاوة نفقات الحفلات الرسمية الخاصة التى يجب أن تقترن اقامتها بموافقة رئيس الوزراء المسبقة ·

المادة ٢٢ ـ تدفع علاوات السفر للاشخاص الموفدين الى خارج المملكة بدعوات رسمية من قبل الحكومات والمؤسسات والهيئات الاجنبية بمعدل (٥٠٪) لرئيس الوفد و (٢٥٪) لكل عضو من الاعضاء الاخرين فقط من العلاوات المعينة فى المادة (٢٠) من هذا النظام ·

المادة ٢٣ ـ الموظف الموفد فى بعثة تدريبية الى خارج المملكة على حساب الحكومة الخاص وغير المشمول باحكام نظام البعثات العلمية النافذ المفعول تدفع له ٦٠٪ من العلاوات المقررة فى المادة (٢٠) من هذا النظام ·

مواد عامة

المادة ٢٤ ـ يعامل الموظف الذى يشغل وظيفة بالوكالة وفق أحكام نظام الموظفين نفس المعاملة التى تنطبق على فئة ودرجة الوظيفة التى يشغلها بالوكالة ·

المادة ٢٥ ـ تدفع الاجور والعلاوات المقررة بهذا النظام :

(أ) داخل المملكة من المخصصات المرصودة لهذه الغاية فى الدوائر المختصة ·

(ب) خارج المملكة من النفقات العامة ·

المادة ٢٦ ـ يستثنى من احكام هذا النظام الموظفون الذين تقتضى طبيعة اعمالهم التنقل للعمل فى الميدان ولهم الحق فى أن يستفيدوا من نظام علاوات الميدان ·

المادة ٢٧ ـ لمجلس الوزراء حق البت فى الامور التى لم تتناولها أحكام هذا النظام والبت فى أى خلاف قد ينشأ عن تطبيق أحكامه ·

المادة ٢٨ ـ مع مراعاة أحكام المادة (٩) من هذا النظام يفقد الموظف حقه فى الانتفاع من أحكام هذا النظام اذا لم يطالب بهذا الحق خلال مدة اقصاها ثلاثة أشهر من تاريخ استحقاقه والبت فى أى خلاف قد ينشأ عن تطبيق أحكامه ·

المادة ٢٩ ـ تدفع أجور النقل فقط للموظف الذى يكلف بعمل رسمى أو ينتدب له من مركز عمله الرئيسى الى أى مكان آخر فى نفس المحافظة ·

المادة ٣٠ ـ تؤدى للموظف عند تعيينه لاول مرة نفقات انتقاله وأفراد أسرته وأجور نقل أمتعته البيتية (بما فى ذلك أجور التجريم) من محل اقامته العادية عند تعيينه الى المحل الذى عين فيه بالاضافة الى علاوات السفر المقررة فى هذا النظام عن (٥) ليال ·

المادة ٣١ ـ لوزير المالية أو من ينيبه أن يوافق على صرف سلفة للشخص الذى يكلف بالقيام بمهمة رسمية أو ينتدب لعمل رسمى خارج مركز عمله الدائم بالمقدار الذى يعادل علاوات سفره خلال المدة المقررة لهذه المهمة على أن تسترد منه هذه السلفة بعد رجوعه الى مركز عمله الرئيسى ·

المادة ٣٢ ـ الاشخاص الذين تختارهم الحكومة من خارج ملاكها لايفادهم بمهام رسمية خارج المملكة على حسابها تصرف لهم العلاوة التى يقررها مجلس الوزراء بناء على تنسيب وزير المالية ·

المادة ٣٣ ـ لوزير المالية أن يضع التعليمات اللازمة لتطبيق أحكام هذا النظام ·

المادة ٣٤ ـ (أ) يلغى نظام الانتقال والسفر رقم (٧) لسنة ١٩٥٣ المنشور فى عدد الجريدة الرسمية رقم (١١٦٣) وجميع التعديلات والبلاغات المتعلقة به باستثناء ما يتعلق من النظام المذكور بالقوات المسلحة والامن العام ·

(ب)[1] يلغى من (نظام السلك السياسى الاردنى رقم ١٦ لسنة ١٩٦٢) أية أحكام تتعلق بالانتقال والسفر الى المدى الذى تتعارض فيه مع أحكام هذا النظام ·

١٩٦٦/٢/١٩

(١) مضافة بالنظام رقم ٤٢ لسنة ١٩٦٢ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ١٩٢٠ فى ١٩٦٦/٥/١٦ وقد اعتبر ما جاء فيها فقرة (أ) بموجبه ·

نحن الحسين الأول ملك المملكة الأردنية الهاشمية

بمقتضى المادة (١٢٠) من الدستور
وبناء على ما قرر مجلس الوزراء بتاريخ ١٩٦٦/٢/٢٣
نأمر بوضع النظام الآتي :

نظام رقم (٢٢) لسنة ١٩٦٦(١)
نظام العلاوات الفنية وعلاوات الاختصاص للمهندسين
صادر بالاستناد الى المادة (١٢٠) من الدستور

المادة ١ ـ يسمى هذا النظام (نظام العلاوات الفنية وعلاوات الاختصاص للمهندسين لسنة ١٩٦٦) ويعمل به من تاريخ نشره فى الجريدة الرسمية .

المادة ٢ ـ يكون للكلمات والعبارات التالية المعانى المخصصة فى أدناه ما لم تدل القرينة على خلاف ذلك :

تعنى عبارة (رئيس الدائرة) الوزير المختص ورئيس المؤسسة أو السلطة المختصة .

تعنى كلمة (مهندس) المهندس المعين فى أية وظيفة مصنفة فى أية وزارة أو دائرة أو مؤسسة أو سلطة حكومية يزاول خلالها مهنة الهندسة والحاصل على ترخيص بمزاولة مهنة الهندسة بموجب قانون نقابة أصحاب المهن الهندسية رقم ١٨ لسنة ١٩٥٨ .

المادة ٣(٢) ـ لرئيس الدائرة أن يمنح المهندس علاوة فنية بالنسب المبينة فى أدناه كحد أعلى :

(أ) ٧٠٪ من الراتب الاساسى خلال السنتين الاولى والثانية .

(ب) ١٠٠٪ من الراتب الاساسى بعد السنة الثانية .

المادة ٤ ـ يمنح المهندسون علاوات اختصاص بالاضافة الى العلاوة الفنية فى المادة السابقة حسب الترتيب التالى على أن يقسم المهندسون لاغراض هذه المادة الى ثلاث فئات :

(أ) علاوة الفئة الاولى ٤٠ دينارا فى الشهر .

(ب) علاوة الفئة الثانية ٣٠ دينارا فى الشهر .

(ج) علاوة الفئة الثالثة ١٥ دينارا فى الشهر .

المادة ٥ ـ تعطى علاوة الاختصاص من الفئة الأولى للمهندس اذا توافرت فيه الشروط التالية:

١ ـ أن يكون حائزا على شهادة دكتوراه فى الهندسة معترف بها من قبل نقابة أصحاب المهن الهندسية ومارس المهنة مدة خمس سنوات منذ تخرجه أو

٢ ـ حائزا على شهادة ماجستير أو ما يعادلها فى الهندسة معترف بها من قبل نقابة أصحاب المهن الهندسية ومارس المهنة مدة عشر سنوات من تاريخ تخرجه مهندسا أو

٣ ـ قد مارس المهنة مدة تزيد على خمس عشرة سنة من تاريخ تخرجه مهندسا .

المادة ٦ ـ تعطى علاوة الاختصاص من الفئة الثانية للمهندس اذا توافرت فيه الشروط التالية :

١ ـ اذا كان حديث التخرج وحائزا على شهادة دكتوراه فى الهندسة من جامعة أو معهد معترف به من قبل نقابة أصحاب المهن الهندسية أو

٢ ـ اذا كان حائزا على شهادة (ماجستير أو مايعادلها) فى الهندسة معترف بها من قبل نقابة أصحاب المهن الهندسية وكان قد مارس المهنة خمس سنوات منذ تخرجه مهندسا أو .

٣(٣) ـ مارس المهنة مدة عشر سنوات من تاريخ تخرجه مهندسا .

المادة ٧ ـ تعطى علاوة الاختصاص من الفئة الثالثة للمهندس اذا توافرت فيه الشروط التالية :

١ ـ اذا كان قد مارس المهنة مدة خمس سنوات منذ تخرجه مهندسا ، أو

٢ ـ اذا كان حديث التخرج وحائزا على شهادة (ماجستير أو ما يعادلها) فى الهندسة معترف بها من نقابة أصحاب المهن الهندسية .

المادة ٨ ـ (أ) لا يمنح المهندس العلاوة الفنية وعلاوة الاختصاص اذا سمح له بتعاطى الاعمال الهندسية الخصوصية .

---

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ١٩٠٨ فى ١٩٦٦/٣/١٧
(٢) مستبدلة بالنظام رقم ٢٤ لسنة ١٩٧٥ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٥٤٣ فى ١٩٧٥/٣/١٦
(٣) مصححة بالتصحيح المنشور فى الجريدة الرسمية ـ العدد ١٩١٢ فى ١٩٦٦/٤/٥

(ب) اذا مارس المهندس الاعمال الهندسية الخصوصية بدون موافقة الجهات المختصة تسترد منه جميع العلاوات التى كان قد استوفاها خلال ممارسته الاعمال الهندسية الخصوصية ٠

على أن لا تقل عن علاوات الشهر الواحد ويكون عرضه للاجراءات التأديبية المنصوص عليها فى الانظمة المعمول بها ٠

المادة ٩(١) ــ يسرى هذا النظام على المهندسين المعينين برواتب شهرية مقطوعة أو بعقود أو بالاجور اليومية على أساس مقدار الراتب الاساسى فيما لو صنفوا ، شريطة أن تسمح بذلك المخصصات المرصودة لهذه الغاية ، ويحدد الراتب الاساسى بعد تزويد رئيس ديوان الموظفين بالاوراق الثبوتية التى تثبت المؤهلات والخبرة والاستئناس برأيه ٠ وفى حالة وقوع خلاف حول تحديد الراتب يحال الامر الى رئيس الوزراء مع بيان أسباب الخلاف ٠

المادة ١٠ ــ تحجب الاجور المنصوص عليها فى نظام أجور الاعمال الاضافية لموظفى الدولة رقم ٧٨ لسنة ١٩٦٥ عن أى مهندس تشمله أحكام هذا النظام ٠

المادة ١١ ــ يلغى نظام العلاوات الفنية للمهندسين رقم (٤٤) لسنة ١٩٦٢ وما طرأ عليه من تعديلات واضافات ٠

١٩٦٦/٢/٢٣

نظام العلاوات الفنية لمهندسى البلديات(٢) رقم (٣١) لسنة ١٩٦٦

صادر بمقتضى المادة (٤٣) فقرة (٢) من قانون البلديات رقم ٢٩ لسنة ١٩٥٥

المادة ١ ــ يسمى هذا النظام (نظام العلاوات الفنية لمهندسى البلديات لسنة ١٩٦٦) ويعمل به من تاريخ نشره فى الجريدة الرسمية ٠

المادة ٢ ــ يكون للكلمات والعبارات التالية الواردة فى هذا النظام المعانى المخصصة لها أدناه الا اذا دلت القرينة على خلاف ذلك ٠

تعنى كلمة الامين (أمين العاصمة أو أمين القدس) ٠

تعنى كلمة (بلدية) أمانة العاصمة وأمانة القدس وأية بلدية أخرى ٠

تعنى كلمة (مهندس) المهندس المعين فى أى وظيفة مصنفة فى البلدية والحاصل على ترخيص لمزاولة مهنة الهندسة بموجب قانون نقابة أصحاب المهن الهندسية رقم (١٨) لسنة ١٩٥٨ ٠

المادة ٣(٣) ــ للأمين أو لرئيس البلدية أن يمنح المهندس علاوة فنية بالنسب التالية كحد أعلى وله أن يعيد النظر فى نسبة العلاوة الممنوحة من وقت لآخر على ضوء كفاءة المهندس وانتاجه ٠

(أ) ٧٠٪ من الراتب الاساسى خلال السنتين الاولى والثانية من ممارسة المهنة ٠

(ب) ١٠٠٪ من الراتب الاساسى بعد انتهاء السنة الثانية من ممارسة المهنة ٠

المادة ٤ ــ يمنح المهندسون علاوات اختصاص بالاضافة الى العلاوة المبينة فى المادة السابقة حسب الترتيب التالى على أن يقسم المهندسون لاغراض هذه المادة الى ثلاث فئات :

(أ) علاوة الفئة الاولى ٤٠ دينار فى الشهر ٠

(ب) علاوة الفئة الثانية ٣٠ دينار فى الشهر ٠

(ج) علاوة الفئة الثالثة ١٥ دينار فى الشهر ٠

المادة ٥ ــ تعطى علاوة الاختصاص من الفئة الأولى للمهندس اذا توافرت فيه الشروط التالية .

١ ــ أن يكون حائزا على شهادة دكتوراه فى الهندسة معترف بها من قبل نقابة أصحاب المهن الهندسية ومارس المهنة مدة خمس سنوات منذ تخرجه أو

٢ ــ حائزا على شهادة ماجستير فى الهندسة أو ما يعادلها معترف بها من قبل نقابة أصحاب المهن الهندسية ومارس المهنة مدة عشر سنوات من تاريخ تخرجه مهندسا أو ٠

(١) مستبدلة بالنظام رقم ٤١ لسنة ١٩٦٦ ــ الجريدة الرسمية ــ العدد ١٩٢٠ فى ١٩٦٦/٥/١٦
(٢) الجريدة الرسمية ــ العدد ١٩١٤ فى ١٩٦٦/٤/١٦
(٣) مستبدلة بالنظام رقم ٦٠ لسنة ١٩٧٥ ــ الجريدة الرسمية ــ العدد ٢٥٦٤ فى ١٩٧٥/٧/١

٣ – قد مارس المهنة مدة تزيد على خمس عشرة سنة من تاريخ تخرجه مهندسا ٠

المادة ٦ – تعطى علاوة الاختصاص من الفئة الثانية للمهندس اذا توافرت فيه الشروط التالية:

١ – اذا كان حديث التخرج وحائز على شهادة دكتوراه فى الهندسة من جامعة أو معهد معترف به من قبل نقابة أصحاب المهن الهندسية أو ٠

٢ – اذا كان حائزا على شهادة ماجستير فى الهندسة أو ما يعادلها معترف بها من قبل نقابة أصحاب المهن الهندسية وكان قد مارس المهنة مدة خمس سنوات منذ تخرجه مهندسا أو ٠

٣ – مارس المهنة مدة عشر سنوات من تاريخ تخرجه مهندسا ٠

المادة ٧ – تعطى علاوات الاختصاص من الفئة الثالثة للمهندس اذا توافرت فيه الشروط التالية٠

(أ) اذا كان قد مارس المهنة مدة خمس سنوات منذ تخرجه مهندسا أو ٠

(ب) اذا كان حديث التخرج وحائزا على شهادة ماجستير فى الهندسة أو ما يعادلها معترف بها من قبل نقابة أصحاب المهن الهندسية ٠

المادة ٨ – (أ) لا يمنح المهندس العلاوة الفنية وعلاوة الاختصاص اذا سمح له بتعاطى الأعمال الهندسية الخصوصية ٠

(ب) اذا مارس المهندس الاعمال الهندسية الخصوصية بدون موافقة الجهات المختصة تسترد منه جميع العلاوات التى كان قد استوفاها خلال ممارسته الاعمال الهندسية الخصوصية على أن لا تقل عن علاوة الشهر الواحد ويكون عرضة للاجراءات التأديبية المنصوص عليها فى الانظمة المعمول بها ٠

المادة ٩ – لا يسرى هذا النظام على المهندسين المعينين فى وظائف غير فنية أو الذين يعينون برواتب شهرية مقطوعة أو بعقود أو بأجور يومية ٠

المادة ١٠ – يلغى نظام العلاوة الفنية لمهندسى أمانة العاصمة والبلديات ودائرة هندسة البلديات

١٩٦٦/٣/٢٦

نحن الحسين الأول ملك المملكة الأردنية الهاشمية

بمقتضى المادة (١٢٠) من الدستور
وبناء على ما قرره مجلس الوزراء
نأمر بوضع النظام الآتى :

نظام العلاوة الفنية لاطباء الحكومة البيطريين(١) رقم (٣٢) لسنة ١٩٦٦

صادر بالاستناد الى المادة (١٢٠) من الدستور

المادة ١ – يسمى هذا النظام (نظام العلاوة الفنية لاطباء الحكومة البيطريين لسنة ١٩٦٦) ويعمل به من تاريخ ١٩٦٦/٤/١ ٠

المادة ٢ – تعنى عبارة (طبيب بيطرى حكومى) فى هذا النظام – ما لم تدل القرينة على خلاف ذلك – كل شخص يحمل شهادة جامعية فى الطب والجراحة البيطرية لا تقل مدة دراستها الجامعية عن أربع سنوات أو كل من كانت شهادته من مدرسة أو كلية تعادل فى دراستها الدراسة الجامعية بشرط أن لا تقل مدتها عن أربع سنوات٠

كما تعنى مدير البيطرة أو مساعده أو رئيس أطباء لواء أو طبيب بيطرى فى مختلف دوائر الحكومة أو البلديات أو العيادات أو المستشفيات أو المختبرات ٠

المادة ٣ – تمنح علاوة فنية للطبيب الحكومى تعادل (٧٠٪) من راتب الطبيب الأساسى ٠

المادة ٤ – يحرم من هذه العلاوة :

(أ) الطبيب الذى تقل مدة دراسته عن أربع سنوات جامعية أو ما يعادلها ٠

(ب)(٢) الطبيب المعين فى وظيفة لا تتصل بموضوع اختصاصه ٠

المادة ٥(٣) – يسرى هذا النظام على أطباء الحكومة البيطريين المعينين برواتب شهرية أو بعقود أو بالأجرة اليومية على أساس مقدار الراتب الاساسى فيما لو صنفوا شريطة أن تسمح بذلك المخصصات المرصودة لهذه الغاية ويحدد الراتب الاساسى بعد تزويد رئيس ديوان الموظفين بالاوراق الثبوتية التى تثبت المؤهلات والخبرة والاستئناس

---

(١) الجريدة الرسمية – العدد ١٩١٤ فى ١٩٦٦/٤/١٦
(٢) معدلة بالنظام رقم ٧٦ لسنة ١٩٦٦ – الجريدة الرسمية – العدد ١٩٣٤ فى ١٩٦٦/٧/٢
(٣) مضافة بالنظام رقم ٧٦ لسنة ١٩٦٦ المشار اليه ،وقد أعيد ترقيم المواد التالية بموجبه ٠

برأيه وفى حالة وقوع خلاف حول تحديد الراتب يحال الامر الى رئيس الوزراء مع بيـــان أسباب الخلاف ٠

المادة ٦ ــ يحظر عـــلى الطبيب البيطـــرى الحكومى مزاولة المهنة مقابل أجور أو فتح عيادات خاصة تحت طائلة المسؤولية التأديبية من قبل مجلس تأديبى خاص مؤلف من وزير العـــدلية ووزير الزراعة ورئيس ديوان الموظفين الذى له الحق بفرض احدى العقوبات التأديبية المنصوص عليها فى نظام الموظفين ، وله أن يقرر استرداد العلاوات الفنية التى تقاضاها الطبيب المدان عن مدة لا تزيد عن ستة أشهر ويكون قراره قطعيا باستثناء العزل الذى يجب أن يرفع الى مجلس الوزراء لاتخاذ الاجراء اللازم بصدده ٠ وتحصل العلاوات المقرر استردادهـــا وفق قانون تحصيل الاموال الاميرية ٠

المادة ٧ ــ يلغى من الانظمـــة والتعليمات المعمول بها أية أحكام تتعارض مع أحكام هـــذا النظام ٠

١٩٦٦/٣/٢٨

نحن الحسين الاول ملك المملكة الأردنية الهاشمية

بمقتضى المادة (١٢٠) من الدستور
وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ ١٩٦٦/٦/١
نأمر بوضع النظام الآتي :

نظام رقم (٦٥) لسنة ١٩٦٦(١)
نظام العلاوة الفنية للمهندسين الزراعيين
صادر بمقتضى المادة (١٢٠) من الدستور

المادة ١ ــ يسمى هذا النظام (نظام العلاوات الفنية للمهندسين الزراعيين لسنة ١٩٦٦) ويعمل به من تاريخ ١٩٦٦/٦/١ ٠

المادة ٢ ــ يكون للكلمات والعبارات التالية المعاني المخصصة فى أدناه ما لم تدل القرينة على خلاف ذلك :

تعنى كلمة (رئيس الدائرة) الوزير المختص ورئيس المؤسسة أو السلطة المختصة ٠

تعنى كلمة (مهندس زراعى) المهندس الزراعى المعين فى أية وظيفة مصنفة فى أية وزارة أو دائرة أو مؤسسة أو سلطة حكومية يزاول خلالها مهنة الهندسة الزراعية والحاصل على ترخيص بمزاولة مهنة الهندسة الزراعية بموجب قانون نقابة المهندسين الزراعيين رقم (١٠) لسنة ١٩٦٦ ٠

المادة ٣ ــ يمنح المهندس الزراعى علاوة فنية قدرها ٧٠٪ من راتبه الاساسى على أن يجرى تحديد هذه النسبة من وقت لآخر من قبل رئيس الدائرة فى ضوء كفاءة المهندس الزراعى وانتاجه ٠

المادة ٤ ــ (أ) لا يمنح المهندس الزراعى العلاوة الفنية اذا سمح له بتعاطى أعمال الهندسة الزراعية فى غير ممتلكاته الخصوصية ٠

(ب) اذا مارس المهندس الزراعى الاعمال الهندسية الزراعية فى غير ممتلكاته الخصوصية بدون موافقة الجهات المختصة تسترد منه جميع العلاوات التى كان قد استوفاها خلال ممارسته لتلك الاعمال على أن لا تقل عن علاوات الشهر الواحد ويكون عرضة للاجراءات التأديبية المنصوص عليها فى الانظمة المعمول بها ٠

المادة ٥ ــ يسرى هذا النظام على المهندسين الزراعيين المعينين برواتب شهرية مقطوعة أو بعقود أو بالأجور اليومية على أساس مقدار الراتب الأساسى فيما لو صنفوا ، شريطة أن تسمح بذلك المخصصات المرصودة لهذه الغاية ، ويحدد الراتب الأساسى بعد تزويد رئيس ديوان الموظفين بالاوراق الثبوتية التى تثبت المؤهلات والخبرة والاستئناس برأيه ٠ وفى حالة وقوع خلاف حول تحديد الراتب يحال الامر الى رئيس الوزراء مع بيان أسباب الخلاف ٠

المادة ٦ ــ تحجب الاجور المنصوص عليها فى نظام أجور الاعمال الاضافية لموظفى الدولة رقم ٧٨ لسنة ١٩٦٥ عن أى مهندس زراعى تشمله أحكام هذا النظام ٠

١٩٦٦/٦/١

نحن الحسن بن طلال نائب جلالة الملك المعظم

بمقتضى المادتين ١١٤ و ١٢٠ من الدستور
وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ ١٩٧١/١٠/٩
نأمر بوضع النظام الآتى :

نظام رقم (٩٨) لسنة ١٩٧١(٢)

نظام العلاوات الفنية لموظفى وزارة التربية والتعليم
صادر بموجب المادتين (١١٤ و١٢٠) من الدستور

المادة ١ ــ يسمى هذا النظام (نظام العلاوات الفنية لموظفى وزارة التربية والتعليم لسنة ١٩٧١) ويعمل به من تاريخ نشره فى الجريدة الرسمية ٠

المادة ٢ ــ يكون للكلمات والعبارات التالية المعانى المخصصة لها أدناه ما لم تدل القرينة على خلاف ذلك :

الوزارة : وزارة التربية والتعليم
الوزير : وزير التربية والتعليم
الوكيل : وكيل وزارة التربية والتعليم
اللجنة : لجنة التربية والتعليم فى الوزارة
الموظف الجامعى : الموظف الذى يحمل الشهادة الجامعية الاولى فما فوق ٠

---

(١) الجريدة الرسمية ــ العدد ١٩٣٣ فى ١٩٦٦/٧/٢
(٢) الجريدة الرسمية ــ العدد ٢٣٣٠ فى ١٩٧١/١١/١

المادة ٣ – يمنح الموظف الجامعي في الوزارة علاوة قدرها (٣٠٪) من راتبه الاساسي كحد أعلى اذا كان تخصصه في الفيزياء أو الاحياء أو الكيمياء أو العلوم أو الرياضيات أو اللغة الانجليزية .

المادة ٤ – يجري تحديد نسبة العلاوة المبينة في المادة (٣) من هذا النظام أو حجبها أو ايقافها بقرار من الوزير بناء على تنسيب اللجنة في ضوء كفاءة وانتاج أي موظف ممن يشملهم هذا النظام .

المادة ٥ – لا يجوز الجمع بين هذه العلاوة الفنية وأية علاوة أخرى باستثناء العلاوات العائلية وعلاوة غلاء المعيشة الاضافية ، وفي حالة الموظف الذي يتقاضى علاوة أخرى يمنح علاوة واحدة أيهما أعلى .

المادة ٦ – يستثنى من أحكام هذا النظام المستشارون والملحقون الثقافيون .

المادة ٧ – تنظر لجنة مؤلفة من رئيس ديوان الموظفين ووكيل الوزارة ومدير دائرة الموازنة العامة وقاضي تشريع من وزارة العدلية في أية قضية تنشأ من تطبيق هذا النظام وتكون قراراتها بالأكثرية المطلقة .

المادة ٨ – يجوز عند الضرورة تعديل نسبة العلاوة الواردة في المادة (٣) من هذا النظام بقرار من مجلس الوزراء .

١٩٧١/١٠/٩

نحن الحسين الأول ملك المملكة الأردنية الهاشمية

بمقتضى المادة (١٢٠) من الدستور

وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ ٧١/١٠/١٦

نأمر بوضع النظام الآتي :

نظام رقم (١٠٠) لسنة ١٩٧١(١)

نظام العلاوة للمعلم المنفرد

صادر بموجب المادة (١٢٠) من الدستور

المادة ١ – يسمى هذا النظام (نظام العلاوة للمعلم المنفرد) ويعمل به من تاريخ ١٩٧١/١١/١

المادة ٢ – يكون للكلمات والعبارات التالية المعاني المخصصة لها ما لم تدل القرينة على خلاف ذلك :

الوزارة : وزارة التربية والتعليم

الوزير : وزير التربية والتعليم

الوكيل : وكيل الوزارة .

المادة ٣ – يمنح المعلم المنفرد الذي يعمل في مدرسة تابعة للوزارة علاوة شهرية أقصاها (٥) دنانير خلال أشهر السنة الدراسية الفعلية ويشترط في ذلك اقامة المعلم في القرية التي يدرس فيها .

المادة ٤ – يجري منح ومنع وايقاف وتحديد العلاوة المبينة في هذا النظام من وقت لآخر من قبل الوزير بناء على تنسيب الوكيل في ضوء كفاءة وانتاج أي فرد ممن يشملهم هذا النظام .

١٩٧١/١٠/١٦

---

(١) الجريدة الرسمية – العدد ٢٣٣٠ في ١٩٧١/١١/١

نحن الحسين الأول ملك المملكة الأردنية الهاشمية

بمقتضى المادة (١٢٠) من الدستور

وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ ١٩٧٢/٥/٢٤

نأمر بوضع النظام الآتى :

نظام رقم (٣٦) لسنة ١٩٧٢(١)

نظام العلاوات الفنية وعلاوات الاختصاص والادارة للاطباء وأطباء الاسنان والصيادلة والممرضات والقابلات

صادر بالاستناد للمادة ١٢٠ من الدستور

المادة ١ – يسمى هذا النظام (نظام علاوات الاطباء وأطباء الاسنان والصيادلة والممرضات والقابلات لسنة ١٩٧٢) ويعمل به من تاريخ ١٩٧٢/٦/١ ٠

المادة ٢ – يكون للكلمات والعبارات التالية المعانى المخصصة لها ادناه ما لم تدل القرينة على خلاف ذلك :

الوزارة : وزارة الصحة ٠

الوزير : وزير الصحة ٠

الوكيل : وكيل وزارة الصحة ٠

المدير : مدير أية مديرية فى الوزارة ٠

مدير الصحة : مدير الصحة فى المحافظة أو اللواء ٠

الطبيب : الطبيب البشرى أو طبيب الاسنان المعين بوظيفة مصنفة أو بعقد ٠

الصيدلى : الصيدلى المعين بوظيفة مصنفة أو بعقد ٠

الممرضة : الممرضة القانونية والممرض القانونى المعين بوظيفة مصنفة أو بعقد ٠

القابلة : القابلة القانونية المعينة بوظيفة مصنفة أو بعقد ٠

العلاوة الفنية : العلاوة الممنوحة للاطباء وأطباء الاسنان والصيادلة والممرضات والقابلات بالاضافة الى رواتبهم وفق احكام هذا النظام ٠

علاوة الاختصاص : العلاوة الممنوحة للطبيب المختص ٠

المادة ٣ – تستحق العلاوة الفنية وفق الاسس التالية :

١ (٢) – الاطباء البشريون المرخصون دائميا كما هو مبين تاليا :

(أ) الدرجة الخامسة أو ما يعادلها ٤٨ – ٥٠ دينارا شهريا

(بزيادة دينار سنويا)

(ب) الدرجة الرابعة أو ما يعادلها : ٥٢ – ٦٠ دينارا شهريا ٠

(ج) الدرجة الثالثة أو ما يعادلها ٦٢ – ٧٠ دينارا شهريا

(د) الدرجة الثانية أو ما يعادلها ٧٢ – ٨٠ دينارا شهريا

(هـ) الدرجة الاولى/ب أو ما يعادلها ٨٣ – ٩١ دينارا شهريا

(بزيادة دينارين سنويا)

(و) الدرجة الاولى/أ أو ما يعادلها ٩٢ – ١١٠ دينارا شهريا

(بزيادة ثلاثة دنانير شهريا)

(ز) الدرجة الاولى/أ (وكيل وزارة) ٩٢ – ١٢٠ دينارا شهريا

(بزيادة ثلاثة دنانير سنويا وأربعة دنانير فى السنة الأخيرة)

٢ – الصيادلة واطباء الاسنان المرخصون دائميا (٧٠٪) من الراتب الاساسى ٠

٣ – الممرضات المرخصات دائميا (٦٠٪) من الراتب الاساسى ٠

٤ – القابلات المرخصات دائميا (٥٠٪) من الراتب الاساسى ٠

المادة ٤ – تشتمل مواضيع اختصاص الاطباء جميع الاختصاصات المتعارف عليها ويوافق عليها الوزير ٠

المادة ٥ (٣) – تكون علاوات الاختصاص على الوجه التالى :

(أ) علاوة الفئة الأولى (٩٠) دينارا شهريا

(ب) علاوة الفئة الثانية (٦٠) دينارا شهريا

(ج) علاوة الفئة الثالثة (٣٠) دينارا شهريا

---

(١) الجريدة الرسمية – العدد ٢٣٦٢ فى ١٩٧٢/٦/١٧ وتقرر أن (يمنح مستشار شئون الصحة العامة والأطباء فى وزارة الداخلية للشئون البلدية والقروية العلاوات الممنوحة لأطباء وزارة الصحة بمقتضى النظام رقم ٣٦ لسنة ١٩٧٢ وتعديلاته وأى نظام آخر يحل محله) المادة ٢ من النظام رقم ٦٥ لسنة ١٩٧٣ – الجريدة الرسمية – العدد ٢٤٢٦ فى ١٩٧٣/٦/١٦

(٢) مستبدلة بالنظام رقم ٧٠ لسنة ١٩٧٢ – الجريدة الرسمية – العدد ٢٣٨٦ فى ١٩٧٢/١٠/١٦

(٣) معدلة بالنظام رقم ٧٠ لسنة ١٩٧٢ المشار اليه ٠

المادة ٦ ـ (أ) المؤهلات المطلوبة توفرها في الطبيب للحصول على علاوة اختصاص الفئة الأولى هي :

١ ـ أن يكون حائزا على احدى الدرجات العلمية التالية من المملكة المتحدة أو ما يعادلها من الدرجات العلمية من جامعات أو مؤسسات أخرى معترف بها من قبل السلطات الاردنية ذات الاختصاص ٠

ـ شهادة الزمالة من الكليات الملكية البريطانية أو ما يعادلها ٠

ـ شهادة العضوية من كليات الاطباء الملكية البريطانية أو ما يعادلها ٠

ـ أستاذ في الجراحة ٠

ـ أستاذ في القلب ٠

٢ ـ ممارسة المهنة لمدة ثماني سنوات بعد التخرج ، و

٣ ـ ممارسة المهنة مدة خمس سنوات في حقل الاختصاص و

٤ ـ مضى ثلاث سنوات على الحصول على شهادة الاختصاص ٠

(ب) تمنح هذه العلاوة للطبيب الحائز على شهادة دبلوم تخصص شريطة أن يكون قد مضى ست سنوات على حصوله على علاوة الفئة الثانية ٠

(ج) تمنح هذه العلاوة للطبيب الحائز على شهادة دبلوم تخصص وقد عمل في موضوع اختصاصه في مستشفى أو مؤسسة معترف مهما لمدة تسع سنوات منها ست سنوات بعد حصوله على دبلوم ٠

(د) اذا كان الطبيب حائزا على احدى الدرجات المذكورة في (أ/١) ولم يستوف جميع الشروط المذكورة في الفقرات (أ/٢ و أ/٣ و أ/٤) فتعطى له علاوة الفئة الثانية حسب جميع الشروط

المادة ٧ ـ (أ) المؤهلات المطلوب توفرها في الطبيب للحصول على علاوة اختصاص الفئة الثانية هي :

١ ـ شهادة اختصاص (دبلوم أو ماجستير) أو مايعادلها في الاختصاص الذى يمارسه صادرة عن كلية أو جامعة معترف بها من قبل السلطات الاردنية المختصة و

٢ ـ ممارسة المهنة ست سنوات بعد التخرج ، و

٣ ـ العمل في حقل الاختصاص مدة أربع سنوات سنة منها بعد الحصول على شهادة الاختصاص ٠

(ب) تمنح هذه العلاوة للطبيب الذى ليس بحيازته دبلوم تخصص وقد مضى ست سنوات على حصوله على علاوة الفئة الثالثة ٠

(ج) اذا كان الطبيب المذكور في الفقرة (أ/١) اعلاه ولم يستوف الشروط المذكورة في الفقرتين (أ/٢ و أ/٣) من هذه المادة فيعطى له علاوة الفئة الثالثة حتى يستوفي جميع الشروط على أن يكون مضى ثلاث سنوات على تاريخ تخرجه ٠

المادة ٨ ـ المؤهلات المطلوب توفرها في الطبيب للحصول على علاوة اختصاص الفئة الثالثة هي :

(أ) ممارسة المهنة مدة خمس سنوات بعد التخرج ، و

(ب) شهادة بالعمل مدة ثلاث سنوات بكفاءة في حقل اختصاصه تحت اشراف اخصائيين في مستشفى معترف به للتدريب الفنى ٠

المادة ٩ ـ تمنح علاوة الاختصاص بقرار من الوزير بناء على تنسيب لجنة مؤلفة من الوكيل رئيسا وعضوية المدير الادارى وثلاثة أطباء أخصائيين في الوزارة يسميهم الوزير ٠

المادة ١٠(١) ـ (أ) تمنح علاوة ادارة للاطباء البشريين وأطباء الاسنان والصيادلة الذين يشغلون الوظائف التالية بالنسب الآتية :

وكيل الوزارة	٩٠
المدير أو مدير الصحة	٦٠
مدير المستشفى أو مساعد مدير الصحة	٣٠

(ب) لا يجوز الجمع بين علاوتي الاختصاص والادارة ٠

المادة ١١ ـ لوزير الصحة بموافقة رئيس الوزراء أن يقرر علاوة عمل اضافية قدرها (٢٥٪) من مجموع الرواتب والعلاوات المستحقة بموجب هذا النظام للاطباء الاخصائيين وأطباء المراكز والعيادات والصيادلة الذين يكلفون بالعمل الاضافي المنتظم من موازنة التأمين الصحى

المادة ١٢ ـ يحظر على الاطباء وأطباء الاسنان والصيادلة والممرضات والقابلات الموظفين مزاولة المهنة مقابل أجور أو فتح عيادات خاصة تحت طائلة المسؤولية التأديبية من قبل مجلس تأديبي

(١) مستبدلة بالنظام رقم ٨ لسنة ١٩٧٣ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٤٠٥ في ١٩٧٣/٣/١٧

خاص مؤلف من وزير العدلية ووزير الصحة ورئيس ديوان الموظفين الذى له الحق بفرض احدى العقوبات التاديبية المنصوص عليها فى نظام الموظفين وله أن يقرر استرداد العلاوات الفنية التى تقاضاها المدان عن مدة لا تزيد على ستة أشهر ويكون قراره قطعيا باستثناء العزل الذى يجب أن يرفع الى مجلس الوزراء لاتخاذ الاجراء اللازم بصدده وتحصل العلاوات المقرر استردادها وفق قانون تحصيل الاموال الاميرية ٠

المادة ١٣ ـ يلغى هذا النظام نظام العلاوات الفنية وعلاوات الاختصاص والادارة للاطباء وأطباء الاسنان والصيادلة رقم (١٠٦) لسنة ١٩٦٥ وتعديلاته ٠

٢٤/٥/١٩٧٢

نحن الحسين بن طلال نائب جلالة الملك المعظم

بمقتضى المادة (١٢٠) من الدستور

وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ ٢٩/٧/١٩٧٢

نأمر بوضع النظام الآتى :

نظام رقم (٥٣) لسنة ١٩٧٢(١)

نظام علاوة الاختصاص لحملة شهادة الدكتوراه صادر بالاستناد الى المادة (١٢٠) من الدستور

المادة ١ ـ يسمى هذا النظام (نظام علاوة الاختصاص لحملة شهادة الدكتوراه لسنة ١٩٧٢) ويعمل به من تاريخ نشره فى الجريدة الرسمية ٠

المادة ٢ ـ يكون للعبارات التالية المعانى المخصصة لها فى أدناه ما لم تدل القرينة على خلاف ذلك :

شهادة الدكتوراه : الدرجة العلمية التى تمنح من جامعة معترف بها لمن يقدم رسالة فى العلوم أو الآداب بعد النجاح فى المنهاج المقرر للدراسات العليا شرط أن لا تقل المدة المحددة لذلك عن ثلاث سنوات وأن يكون حاصلا على شهادة بكالوريوس أو ما يعادلها ٠

حامل شهادة الدكتوراه : الموظف الحائز على شهادة الدكتوراه والمعين فى أية وظيفة مصنفة فى أية وزارة أو دائرة أو مؤسسة أو سلطة حكومية(٢) ٠

المادة ٣ ـ يمنح حامل شهادة الدكتوراه الذى يعمل فى حقل اختصاصه علاوة اختصاص قدرها ٧٠٪ من راتبه الاساسى ٠

المادة ٤ ـ لا يجوز الجمع بين العلاوة المقررة بموجب هذا النظام وأية علاوة أخرى باستثناء علاوة غلاء المعيشة ٠

المادة ٥ ـ تجرى معادلة الشهادات لغايات هذا النظام من لجنة خاصة تؤلف من لجنة معادلة الشهادات المنصوص عنها فى النظام رقم ١١٠ لسنة ١٩٦٦ وعضوين من حملة شهادة الدكتوراه من الجامعة الاردنية والجمعية العلمية الملكية ، وتكون جلسات اللجنة قانونية بحضور أكثرية الاعضاء بما فيهم العضوين المذكورين وتصدر قراراتها بأكثرية سبعة أصوات ٠

٢٩/٧/١٩٧٢

نحن الحسين الأول ملك المملكة الأردنية الهاشمية

بمقتضى المادتين ١١٤ ــ ١٢٠ من الدستور

وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ ٦/١٢/١٩٧٣

نأمر بوضع النظام الآتى :

نظام رقم (١٤١) لسنة ١٩٧٣(٣)

نظام العلاوات لمعلمى وزارة التربية والتعليم صادر بموجب المادتين (١١٤) و(١٢٠) من الدستور

المادة ١ ـ يسمى هذا النظام (نظام العلاوات لمعلمى وزارة التربية والتعليم لسنة ١٩٧٣) ويعمل به من ١/١/١٩٧٤ ٠

المادة ٢ ـ يكون للكلمات والعبارات التالية المعانى المخصصة لها فى أدناه ما لم تدل القرينة على خلاف ذلك :

الوزارة : وزارة التربية والتعليم

الوزير : وزير التربية والتعليم

الوكيل : وكيل وزارة التربية والتعليم ٠

المدير : مدير أية مديرية فى مركز الوزارة أو فى المحافظة/اللواء ٠

الدائرة التربوية : أى قسم أو وحدة ادارية فى الوزارة تابعة للوزير أو الوكيل أو المدير ٠

المعلم : الموظف فى الوزارة الذى يمارس مهنة التعليم فى احدى مؤسساتها التعليمية أو كل من يعمل فى دائرة تربوية يتطلب العمل فيها خبرة فى ميدان التعليم ٠

اللجنة : اللجنة المشكلة من :

---

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٣٧٥ فى ١٦/٨/١٩٧٢

(٢) وقد صحح بالتصحيح المنشور بالجريدة الرسمية ـ العدد ٢٣٩١ فى ٢/١٢/١٩٧٢

(٣) الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٤٦٦ فى ١٦/١٢/١٩٧٣

وزير التربية والتعليم : رئيسا
وكيل وزارة التربية والتعليم : عضوا
وكيل ديوان الموظفين : عضوا
مدير عام دائرة الموازنة : عضوا
أحد مديري الوزارة يسميه الوزير : عضوا

الشهادة الجامعية الاولى : « البكالوريوس أو الليسانس » التي لا تقل مدة الدراسة للحصول عليها عن ثلاث سنوات بعد شهادة الدراسة الثانوية العامة ٠

الدبلوم : الشهادة في التربية التي لا تقل مدة الدراسة للحصول عليها عن سنة دراسية على الاقل بعد الحصول على الشهادة الجامعية الاولى ٠

الشهادة الجامعية الثانية : « ماجستير في التربية » الشهادة الجامعية في التربية التي لا تقل مدة الدراسة للحصول عليها عن سنة على الاقل بعد الشهادة الجامعية الاولى ٠

المادة ٣(١) ـ يمنح معلمو الوزارة علاوة شهرية بنسبة مئوية من الراتب الاساسي على النحو التالي :

(أ) حامل الشهادة الجامعية الثانية ٣٠٪
(ب) حامل الدبلوم ٢٥٪
(جـ) حامل الشهادة الجامعية الاولى ٢٠٪

أو أية شهادة أعلى منها الذي لا يستفيد من العلاوات الواردة في أي من البندين (أ و ب) من هذه المادة شريطة أن يكون قد أمضى خدمة مدتها ثلاث سنوات في ميدان التعليم في الوزارة بعد حصوله على هذه الشهادة ٠

(د) حامل دبلوم معهد المعلمين/المعلمات أو دبلوم معهد التأهيل التربوي ٢٠٪ ٠

(هـ) حامل شهادة دبلوم الصناعة أو دبلوم المعهد الفني (بدراسة مدتها سنتان على الاقل بعد الدراسة الثانوية) أو معلم النشاط الصناعي الذي يحمل شهادة الدراسة الثانوية العامة المهنية (الفرع العلمي) أو ما يعادلها ويمضي مدة خمس سنوات في خدمة الوزارة بعد الحصول على هذه الشهادة ، أو معلم النشاط الصناعي من غير المذكورين في هذا البند وأمضى عشر سنوات أو أكثر في خدمة الوزارة ٤٠٪ ٠

(و) كل من أمضى في خدمة الوزارة خمس عشرة سنة ٢٠٪ أو أكثر في ميدان التعليم ٠

المادة ٤ ـ تحدد اللجنة فئة العلاوة المناسبة لمن تراه مستحقا من معلمي الوزارة الذين لم يرد ذكرهم في المادة الثالثة من هذا النظام ٠

المادة ٥ ـ (أ) يمنح معلمو الوزارة الذين يشغلون احدى الوظائف التالية علاوة ادارة شهرية على النحو التالي :

١ ـ الوكيل	٥٠ دينارا
٢ ـ المدير	١٠ دنانير
٣ ـ مدير المعهد أو مدير المدرسة الثانوية التي يكون عدد شعبها الثانوية (٨) فأكثر	٨ دنانير
٤ ـ مدير المدرسة الثانوية التي يقل عدد شعبها الثانوية عن (٨) شعب	٦ دنانير
٥ ـ مدير المدرسة الالزامية التي يكون عدد شعبها (٦) شعب فأكثر	٤ دنانير

(ب) لا يجوز للموظف أن يتقاضى أكثر من علاوة واحدة من العلاوات المبينة في الفقرة (أ) من هذه المادة ٠

(جـ) يستثنى من احكام الفقرة (أ) من هذه المادة المعلمون الذين يسكنون في بيوت على نفقة الدولة ٠

المادة ٦ ـ يتم حجب العلاوة المبينة في المواد : الثالثة والرابعة والخامسة من هذا النظام كليا أو جزئيا بقرار من الوزير بناء على تنسيب الوكيل ٠

المادة ٧ ـ لا يجوز للمعلم أن يتقاضى أكثر من علاوة واحدة من العلاوات المحددة في المادتين الثالثة والرابعة في هذا النظام ، كما لا يجوز الجمع بين هذه العلاوة وأية علاوة أخرى باستثناء علاوة الادارة والعلاوات العائلية وعلاوة غلاء المعيشة الاضافية وعلاوة الجنوب للمعلمات وعلاوة المعلم المنفرد وفي حالة استحقاق الموظف لعلاوة أخرى يمنح العلاوة الاعلى فقط ٠

المادة ٨ ـ يستثنى من أحكام هذا النظام المستشارون والملحقون الثقافيون في خارج المملكة وموظفو مكاتبهم ٠

المادة ٩ ـ تبت اللجنة في القضايا التي تنشأ من تطبيق أحكام هذا النظام ٠

١٩٧٣/١٢/٦

(١) مستبدلة بالنظام رقم ٣٣ لسنة ١٩٧٥ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ١٩٧٥/٤/١

نحن الحسين الأول ملك المملكة الأردنية الهاشمية

بمقتضى المادة (١٢٠) من الدستور
وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ ١٩٧٤/٤/٩
نأمر بوضع النظام الآتي :

نظام رقم (٣٢) لسنة ١٩٧٤
نظام علاوات وكلاء الوزارات ومدراء الدوائر(١)

المادة ١ ـ يسمى هذا النظام (نظام علاوات وكلاء الوزارات ومـدراء الدوائر لسنة ١٩٧٤) ويعمل به من تاريخ ١٩٧٤/٤/١ ٠

المادة ٢ ـ مع مراعاة أحكام المادة (٣) من هذا النظام يمنح وكلاء الوزارات والمدراء العامون والأمناء العامون للدوائر المستقلة المدرجةفصولها فى قانون الموازنة العامة علاوة مقدارها (٣٠٪) من الراتب الاساسى على أن لا يزيد مقدار هذه العلاوة على مبلغ (٣٦) دينارا شهريا ٠

المادة ٣ ـ (أ) لا يجوز الجمع بين هـذه العلاوة وأية علاوة فنية أو قضائية أو ادارية أو علاوة حملة شهادة الدكتوراه وبدل أجور مساعى وبدل التمثيل الصادرة بموجب أنظمة خاصة أو قرارات مجلس وزراء وفى جميع الحالات يمنـح الموظف العلاوة الاعلى ٠

(ب) يجوز الجمع بين هذه العلاوة وبين علاوة غلاء المعيشة العائلية وعلاوة غلاء المعيشة الاضافية وعلاوة الميدان وعلاوة الانتقال والسفر ٠

١٩٧٤/٤/٩

نحن الحسين الأول ملك المملكة الأردنية الهاشمية

بمقتضى المادة (١٢٠) من الدستور
وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ ١٩٧٥/٢/١٩
نأمر بوضع النظام الآتي :

نظام رقم (٢٢) لسنة ١٩٧٥(٢)
نظام العلاوات الفنية للجيولوجيين

المادة ١ ـ يسمى هذا النظام (نظام العلاوات الفنية للجيولوجيين لسنة ١٩٧٥) ويعمل به من تاريخ ١٩٧٥/٣/١ ٠

المادة ٢ ـ يكون للكلمات والعبارات التالية المعاني المخصصة لها فى أدناه ما لم تدل القرينة على خلاف ذلك :

تعنى عبارة (رئيس الـدائرة) : الوزير المختص أو رئيس المؤسسة أو السلطة المختصة ٠

تعنى كلمة (جيولوجى) : المعـين فى أية وظيفة مصنفة فى أية وزارة أو دائرة أو مؤسسة أو سلطة حكومية يمارس ويزاول مهنة الجيولوجيا والحاصل على ترخيص بمزاولة مهنة الجيولوجيـا بموجب قانون نقابة الجيولوجيين رقـم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ أو أى تشريع آخر يحل محله ٠

المادة ٣ ـ يمنح الجيولوجى علاوة فنية قدرها ٣٠٪ من راتبه الاساسى خـلال السنتين الاولى والثانية من تاريخ تخرجـه و ٥٠٪ من الراتب الاساسى خلال السنوات التالية على أن يجرى تحديد هذه النسبة من وقت لآخر من قبل رئيس الدائرة فى ضوء كفاءة الجيولوجى وانتاجه ٠

المادة ٤ ـ يمنح الجيولوجى المعـين براتب شهرى مقطوع أو بعقد أو بالاجور اليومية العلاوة المنصوص عليها فى المادة (٣) من هذا النظام على أساس مقدار الراتب الاساسى فيمـا لو صنف ويحدد الراتب الاساسى بعـد الاستئناس برأى رئيس ديوان الموظفين وتزويده بالاوراق الثبوتية التى تثبت المؤهلات والخبرة ٠ وفى حالة وقـوع خلاف حول تحديد الراتب يحال الامر الى ديوان التشريع للبت فيه ويعتبر قراره نهائيا ٠

المادة ٥ ـ لا يجوز الجمع بين العلاوة المقررة بموجب أحكام هذا النظام وأية علاوات أخـرى باستثناء علاوات غلاء المعيشة العائلية والميـدان والانتقال والسفر ٠

المادة ٦ ـ (أ) لا يمنح الجيولوجى العلاوة الفنية اذا سمح له بتعاطى الاعمال الجيولوجية فى المؤسسات الخاصة بعد الدوام الرسمى ٠

(ب) اذا مارس الجيولوجى الاعمال الجيولوجية الخصوصية بدون موافقة الجهات المختصة تسترد منه جميع العلاوات التى كان قد استوفاها خلال ممارسة الاعمال الجيولوجية ويكونعرضة للاجراءات التأديبية المنصوص عليها فى نظام الخدمة المدنية المعمول بها ٠

١٩٧٥/٢/١٩

---

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٤٨٨ فى ١٩٧٤/٥/١
(٢) الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٥٤٣ فى ١٩٧٥/٣/١٦

نحن الحسين الأول ملك المملكة الأردنية الهاشمية

بمقتضى المادة (١٢٠) من الدستور
وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ ١٩٧٥/٥/٧

نأمر بوضع النظام الآتي :

نظام رقم (٥٧) لسنة ١٩٧٥

نظام علاوات موظفي دائرة الاحصاءات العامة(١) صادر بمقتضى المادة (٧) من قانون الاحصاءات العامة رقم (٢٤) لسنة ١٩٥٠

المادة ١ ـ يسمى هذا النظام (نظام علاوات موظفى دائرة الاحصاءات العامة لسنة ١٩٧٥) ويعمل به من تاريخ نشره فى الجريدة الرسمية .

المادة ٢ ـ يكون للكلمات والعبارات التالية المعانى المخصصة لها تاليا ما لم تدل القرينة على خلاف ذلك :

الوزير : وزير الصناعة والتجارة .

الراتب الأساسى(٢) : الراتب الاساسى للموظف المصنف أو الراتب الاساسى الذى يستحقه الموظف غير المصنف أو الموظف بعقد فيما لو عين بوظيفة مصنفة وفق أحكام نظام الخدمة المدنية المعمول به . وأما الموظف غير المصنف أو الموظف بعقد الذى لا يجوز تصنيفه فيحدد راتبه الاساسى لغايات العلاوات من قبل اللجنة على أن يستأنس بالأسس التى يطبقها ديوان الموظفين عند تعيين مثل ذلك الموظف .

المادة ٣ ـ مع مراعاة أحكام المادة (٤) من هذا النظام ، للوزير بناء على تنسيب اللجنة المنصوص عليها فى المادة (٥) من هذا النظام أن يمنح علاوة شهرية لأى موظف من موظفى دائرة الاحصاءات العامة وذلك وفقا للاسس التالية :

(أ) علاوة لا تتجاوز نسبتها (٣٠٪) من الراتب الاساسى لمن يحمل شهادة جامعية لا يقل مستواها عن البكالوريوس أو الليسانس ويكون موضوع التخصص الرئيسى فيها الرياضيات أو الاحصاء .

(ب) علاوة نسبتها (٣٠٪) من الراتب الاساسي للموظف الذى يمارس كل أو بعض المهام التالية شريطة أن يكون قد أمضى مدة لا تقل عن سنة فى ممارستها ويجوز زيادة هذه العلاوة بنسبة (١٠٪) سنويا الى أن يصل حدها الاقصى وهو (٥٠٪) من الراتب الاساسى :

١ ـ تحليل ووضع تصاميم ومخططات العمل على الحاسب الالكترونى .

٢ ـ كتابة البرامج والتعليمات اللازمة لاستخراج النتائج على الحاسب الالكترونى .

٣ ـ تشغيل الحاسب الالكترونى وتغذيته بالبرامج والمعلومات وفق مخططات العمل الموضوعة

(جـ) علاوة لا تتجاوز نسبتها (٢٠٪) من الراتب الاساسى على أن لا تقل عن خمسة دنانير للموظف الذى يعمل على آلة التثقيب وفى اعداد البطاقات المثقبة التى تغذى الحاسب الالكترونى بالمعلومات شريطة أن يكون قد مارس هذا العمل مدة لا تقل عن سنة .

المادة ٤ ـ (أ) لا يجوز للموظف أن يتقاضى أكثر من علاوة واحدة من العلاوات المنصوص عليها فى المادة (٣) من هذا النظام .

(ب) لا يجوز الجمع بين العلاوة الممنوحة وفق أحكام المادة (٣) من هذا النظام وأية علاوة أخرى باستثناء العلاوات العائلية وعلاوة غلاء المعيشة الاضافية .

المادة ٥ ـ تشكل لجنة برئاسة مدير دائرة الاحصاءات العامة وعضوية مندوب عن ديوان الموظفين ومندوب عن دائرة الموازنة العامة تكون مهمتها تنسيب صرف العلاوة للموظفين المشمولين بأحكام هذا النظام .

١٩٧٥/٥/٧

نحن الحسين الأول ملك المملكة الأردنية الهاشمية

بمقتضى المادة (١٢٠) من الدستور
وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ ١٩٧٥/٨/٣

نأمر بوضع النظام الآتى :

---

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٥٥٦ فى ١٩٧٥/٦/١
(٢) استبدل التعريف بالنظام رقم ١٠٨ لسنة ١٩٧٦ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٦٧٠ فى ١٩٧٦/١٢/١٦

نظام رقم (٧١) لسنة ١٩٧٥(١)
نظام علاوات وعاظ ومعلمي وزارة الأوقاف والشؤون والمقدسات الاسلامية
صادر بمقتضى المادة (١٢٠) من الدستور

المادة ١ ـ يسمى هذا النظام (نظام علاوات وعاظ ومعلمى وزارة الاوقاف والشؤون والمقدسات الاسلامية لسنة ١٩٧٥) ويعمل به من تاريخ نشره فى الجريدة الرسمية ٠

المادة ٢ ـ يكون للكلمات والعبارات التالية المعانى المخصصة لها أدناه ما لم تدل القرينة على خلاف ذلك :

الوزارة : وزارة الاوقاف والشؤون والمقدسات الاسلامية ٠

الوزير : وزير الاوقاف والشؤون والمقدسات الاسلامية ٠

الوكيل : وكيل وزارة الاوقاف والشؤون والمقدسات الاسلامية ٠

الواعظ : الموظف فى وزارة الاوقاف والشؤون والمقدسات الاسلامية والذى يعمل فى الوعظ والارشاد والامامة والافتاء ٠

المعلم : الموظف فى وزارة الاوقاف والشؤون والمقدسات الاسلامية والذى يعمل فى التدريس فى المعاهد أو المدارس التابعة للوزارة ٠

الشهادة الجامعية الاولى: شهادة البكالوريوس أو الليسانس فى الشريعة أو علومها أو ما يعادلها ويشترط أن لا تقل مدة الدراسة للحصول عليها عن ثلاث سنوات بعد شهادة الدراسة الثانوية ٠

الشهادة الجامعية الثانية : ماجستير فى الشريعة وعلومها ٠

المادة ٣ ـ (أ) يمنح الواعظ أو المعلم فى الوزارة بقرار من الوزير بناء على تنسيب اللجنة المنصوص عنها فى المادة (٥) من هذا النظام علاوة شهرية لا تتجاوز النسب التالية :

١ ـ (٣٠٪) من الراتب الاساسى لحامل الشهادة الجامعية الثانية ٠

٢ ـ (٢٠٪) من الراتب الاساسى لحامل الشهادة الجامعية الأولى أو أية شهادة أعلى منها ولكنها دون الشهادة الجامعية الثانية شريطة أن يكون قد أمضى خدمة مدتها ثلاث سنوات فى ميدان الوعظ والارشاد بعد حصوله على تلك الشهادة ٠

٣ ـ (١٠٪) من الراتب الاساسى لحامل شهادة المعهد الشرعى التابع للوزارة ٠

(ب) للوزير اعادة النظر فى العلاوة المنصوص عنها كليا أو جزئيا بتنسيب من اللجنة المنصوص عليها فى المادة (٥) من هذا النظام ٠

المادة ٤ ـ لا يجوز للواعظ أو المعلم أن يتقاضى أكثر من علاوة واحدة من العلاوات المنصوص عنها فى المادة (٣) من هذا النظام ٠ كما لا يجوز الجمع بينها وبين أية علاوة أخرى باستثناء العلاوات العائلية وعلاوة غلاء المعيشة الاضافية ٠

المادة ٥ ـ تشكل لجنة برئاسة الوكيل وعضوية مندوب عن دائرة الموازنة العامة ومندوب عن ديوان الموظفين مهمتها تنسيب منح العلاوة لمن تنطبق عليهم أحكام هذا النظام ٠

١٩٧٥/٨/٣

نحن الحسين الأول ملك المملكة الأردنية الهاشمية

بمقتضى المادة (١٢٠) من الدستور
وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ ١٩٧٥/٨/١٠
نأمر بوضع النظام الآتى :

نظام رقم (٧٣) لسنة ١٩٧٥(٢)
نظام علاوات موظفى الاذاعة
صادر بمقتضى المادة (١٢٠) من الدستور

المادة ١ ـ يسمى هذا النظام (نظام علاوات موظفى الاذاعة لسنة ١٩٧٥) ويعمل به من تاريخ نشره بالجريدة الرسمية ٠

المادة ٢ ـ لوزير الثقافة والاعلام بتنسيب من مدير عام الاذاعة أن يقرر :

(أ) تخصيص علاوة لا تتجاوز ٣٠٪ من الراتب الاساسى لاى من موظفى الاذاعة الفنيين ، ويشمل المصنفين وغير المصنفين والموظفين بعقود٠

(ب) تخصيص علاوة لا تتجاوز ٢٠٪ من الراتب الاساسى لاى من موظفى الاذاعة الاداريين ، ويشمل المصنفين وغير المصنفين والموظفين بعقود

(١) ، (٢) الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٥٧٦ فى ١٩٧٥/٩/١

اذا كانوا يقومون بعمل بعد ساعات الدوام الرسمي .

المادة ٣ ـ تطبق أحكام المادة الثانية من هذا النظام على الموظف العامل في الاذاعة سواء كان على ملاكها أو منتدبا أو معارا ، من الوزارات أو الدوائر أو المؤسسات الاخرى .

المادة ٤ ـ لوزير الثقافة والاعلام بتنسيب من مدير عام الاذاعة ، أن يعيد النظر بين حين وآخر في منح هذه العلاوة لاي موظف في ضوء كفاءته وانتاجه .

المادة ٥ ـ يلغى نظام علاوات موظفي الاذاعة رقم (٢٦) لسنة ١٩٧٥ وما طرأ عليه من تعديلات .
١٩٧٥/٨/١٠

نحن الحسين الأول ملك المملكة الأردنية الهاشمية

بمقتضى المادة (١٢٠) من الدستور
وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ ٧٥/٨/٣١
نأمر بوضع النظام الآتي :

نظام رقم (٨٤) لسنة ١٩٧٥(١)
نظام علاوات المهن الطبية المساعدة
صادر بالاستناد الى المادة (١٢٠) من الدستور

المادة ١ ـ يسمى هذا النظام (نظام علاوات المهن الطبية المساعدة لسنة ١٩٧٥) ويعمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية .

المادة ٢ ـ يكون للكلمات والعبارات التالية المعاني المخصصة لها في أدناه ما لم تدل القرينة على خلاف ذلك ،

الوزارة : وزارة الصحة
الوزير : وزير الصحة
اللجنة : اللجنة المؤلفة بموجب احكام المادة ٦ من هذا النظام .

الراتب الأساسي(٢) : الراتب الاساسي للموظف المصنف أو الراتب الاساسي الذي يستحقه الموظف غير المصنف أو الموظف بعقد فيما لو عين في وظيفة مصنفة وفقا لاحكام نظام الخدمة المدنية المعمول به . واما الموظف غير المصنف أو الموظف بعقد الذي لا يجوز تصنيفه فيحدد راتبه الاساسي لغايات العلاوات من قبل اللجنة على أن تستأنس بالاسس التي يطبقها ديوان الموظفين عند تعيين مثل ذلك الموظف .

المادة ٣ ـ (أ) مع مراعاة أحكام الفقرة (ب) من هذه المادة تعتبر المهن التالية مهنا طبية مساعدة لاغراض هذا النظام .

فني/مساعد فني مختبرات
مساعد صيدلي
مساعد فني اسنان
مساعد ممرض/ممرض تحت التدريب
مساعد فني أشعة/نظائر مشعة
فني/مساعد فني معالجة حكمية
مساعد فني تخدير
مساعد فني احصاء صحي وحيوي
مراقب صحي
فني تغذية
فني صيانة أجهزة طبية
فني تشغيل أجهزة طبية
فني أطراف صناعية

(ب) لمجلس الوزراء بتنسيب من الوزير اضافة أية مهنة طبية مساعدة أخرى الى المهن الواردة في الفقرة (أ) من هذه المادة .

المادة ٤ ـ للوزير بناء على تنسيب اللجنة منح الموظف المعين في احدى وظائف المهن الطبية المساعدة المنصوص عليها في المادة (٣) من هذا النظام والمدرجة في جدول تشكيلات الوظائف للوزارة ويمارس مهام تلك المهنة علاوة وفق الاسس التالية :

(أ) الجامعي الحاصل على شهادة البكالوريوس أو ما يعادلها في حقل اختصاصه ٣٠٪ من الراتب الاساسي .

(ب) خريج معاهد المهن الطبية المساعدة التي لا تقل مدة الدراسة فيها عن ثلاث سنوات بعد الحصول على شهادة الدراسة الثانوية العامة أو ما يعادلها ٣٠٪ من الراتب الاساسي .

---

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٥٧٩ في ١٩٧٥/٩/١٦
(٢) استبدل التعريف بالنظام رقم ١١٢ لسنة ١٩٧٦ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٦٧٠ في ١٩٧٦/١٢/١٦

(جـ) خريج معاهد المهن الطبية المساعدة التى لا تقل مدة الدراسة فيها عن سنتين بعد الحصول على شهادة الدراسة الثانوية العامة أو ما يعادلها (٢٥٪) من الراتب الاساسى ٠

(د) خريج معاهد الطبية المساعدة التى لا تقل مدة الدراسة فيها عن سنة واحدة بعد الحصول على شهادة الدراسة الثانوية العامة أو ما يعادلها (٢٠٪) من الراتب الاساسى ٠

(هـ) خريج مدارس مساعدات المرضات (٢٠٪) من الراتب الإساسى ٠

(و) من أمضى فى ممارسة احدى المهن الطبية المساعدة فى الوزارة مدة لا تقل عن خمس سنوات ٢٠٪ من الراتب الاساسى ٠

المادة ٥ ـ (أ) لا يجوز للموظف أن يتقاضى أكثر من علاوة واحدة من العلاوات المنصوص عليها فى المادة (٤) من هذا النظام ٠

(ب) لا يجوز الجمع بين العلاوة الممنوحة وفق احكام هذا النظام وأية علاوة أخرى باستثناء العلاوات العائلية وعلاوة غلاء المعيشة الاضافية وعلاوة الجنوب وعلاوة بدل العدوى وعلاوة مركز التأهيل ٠

المادة ٦ ـ تشكيل لجنة برئاسة وكيل وزارة الصحة وعضوية مندوب عن دائرة الموازنة ومدير الدائرة المختصة مهمتها تنسيب صرف العلاوة للموظفين المشمولين باحكام هذا النظام أو حجبها عنهم ٠

١٩٧٥/٨/٣١

نحن الحسين الأول ملك المملكة الأردنية الهاشمية

بمقتضى المادة (١٢٠) من الدستور
وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ ١٩٧٥/٩/٢١
نأمر بوضع النظام الآتى :

نظام رقم (٩٢) لسنة ١٩٧٥(١)
نظام علاوات موظفى دائرة ضريبة الدخل
صادر بمقتضى المادة (١٢٠) من الدستور

المادة ١ ـ يسمى هذا النظام (نظام علاوات موظفى دائرة ضريبة الدخل لسنة ١٩٧٥) ويعمل به اعتبارا من نشره فى الجريدة الرسمية ٠

المادة ٢ ـ يكون للكلمات والعبارات التالية المعانى المخصصة لها أدناه ما لم تدل القرينة على خلاف ذلك :

الوزير : وزير المالية
المدير : مدير عام ضريبة الدخل

المقدر : كل شخص معين فى وظيفة مقدر ضريبة فى ملاك دائرة ضريبة الدخل ومفوض خطيا من قبل المدير العام لممارسة شؤون التقدير ٠

الراتب الاساسى(٢) : الراتب الاساسى للموظف المصنف أو الراتب الاساسى الذى يستحقه الموظف غير المصنف أو الموظف بعقد فيما لو عين بوظيفة مصنفة وفق احكام نظام الخدمة المدنية المعمول به ٠ وأما الموظف غير المصنف أو الموظف بعقد الذى لا يجوز تصنيفه فيحدد راتبه الاساسى لغايات العلاوات من قبل اللجنة على أن تستأنس بالاسس التى يطبقها ديوان الموظفين عند تعيين مثل ذلك الموظف ٠

المادة ٣ ـ للوزير بناء على تنسيب اللجنة المنصوص عليها فى المادة الرابعة من هذا النظام أن يمنح موظفى دائرة ضريبة الدخل الذين يقومون بعمل بعد أوقات الدوام الرسمى علاوة شهرية كما يلى :

(أ) علاوة لا تتجاوز نسبتها (٥٠٪) من الراتب الاساسى للمقدرين ٠

(ب) علاوة لا تتجاوز نسبتها (٢٥٪) من الراتب الاساسى لباقى موظفى ومستخدمى دائرة ضريبة الدخل ٠

المادة ٤ ـ تشكل لجنة برئاسة المديروعضوية مندوب عن ديوان الموظفين ومندوب عن دائرة الموازنة العامة لا تقل درجة أى منهما عن الثالثة مهمتها تنسيب صرف العلاوة لمستحقيها بموجب احكام هذا النظام ٠

المادة ٥ ـ يمنح المدير بقرار من الوزير علاوة شهرية لا تتجاوز (٧٠٪) من الراتب الاساسى

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٥٨٧ فى ١٩٧٥/١١/١
(٢) استبدل التعريف بموجب النظام رقم ١٠٧ لسنة ١٩٧٦ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٦٧٠ فى ١٩٧٦/١٢/١٦

على أن لا يجمع بين هذه العلاوة وعلاوة وكلاء الوزارات ومدراء الدوائر بموجب النظام رقم (٣٢) لسنة ١٩٧٤ .

المادة ٦ – (أ) تحجب العلاوة المنصوص عليها فى هذا النظام فى الحالتين التاليتين :

١ – اذا أوفد مستحق العلاوة فى بعثة علمية أو الى دورة تدريبية خارج المملكة لمدة تزيد على شهر واحد .

٢ – اذا تغيب مستحق العلاوة عن عمله فى اجازة أو لاى سبب آخر لمدة تزيد على شهر واحد .

(ب) للوزير بناء على تنسيب المدير أن يحجب العلاوة المنصوص عليها فى المادة (٣) من هذا النظام كليا أو جزئيا عن أى مقدر أو موظف أو مستخدم اذا ارتكب أية مخالفة لاحكام قانون ضريبة الدخل أو الانظمة أو التعليمات الصادرة بمقتضاه أو أقدم على تصرف يخل بالمسؤوليات والواجبات المنوطة به .

المادة ٧ – لا يجوز الجمع بين العلاوة الممنوحة بموجب احكام هذا النظام وأية علاوة أخرى باستثناء العلاوات التالية :

(أ) علاوة غلاء المعيشة العائلية .
(ب) علاوة غلاء المعيشة الاضافية .
(ج) علاوة الميدان .
(د) علاوة الانتقال والسفر .

١٩٧٥/٩/٢١

نحن الحسين الأول ملك المملكة الأردنية الهاشمية

بمقتضى المادة (٣١) من الدستور
وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ ١٩٧٥/١٠/١٥
نأمر بوضع النظام الآتى :

نظام رقم (٩٦) لسنة ١٩٧٥(١)
نظام الانتقال والسفر لموظفى مؤسسة الاقراض الزراعى
صادر بمقتضى المادة (٢٩) من قانون مؤسسة الاقراض الزراعى رقم (١٢) لسنة ١٩٦٣

المادة ١ – يسمى هذا النظام (نظام الانتقال والسفر لموظفى مؤسسة الاقراض الزراعى لسنة ١٩٧٥) ويعمل به اعتبارا من تاريخ نشره فى الجريدة الرسمية .

المادة ٢ – يكون للكلمات والعبارات التالية حيثما وردت فى هذا النظام المعانى المخصصة لها أدناه الا اذا دلت القرينة على خلاف ذلك :

المؤسسة : مؤسسة الاقراض الزراعى .
مجلس الادارة : مجلس ادارة مؤسسة الاقراض الزراعى .
المدير العام : مدير عام مؤسسة الاقراض الزراعى .
الموظف : كل شخص يعين فى المؤسسة فى وظيفة مصنفة أو غير مصنفة أو بعقد أو يعين مستخدما فى وظيفة مدرجة فى موازنة المؤسسة .

المادة ٣(٢) – (أ) لغايات هذا النظام يصنف موظفو المؤسسة الى الفئات التالية :

١ – الفئة الخاصة : وتشمل المدير العام .
٢ – الفئة الاولى : وتشمل نائب المدير العام .
٣ – الفئة الثانية : وتشمل موظفى المؤسسة من الدرجتين الاولى والثانية .
٤ – الفئة الثالثة : وتشمل موظفى المؤسسة من الدرجتين الثالثة والرابعة .
٥ – الفئة الرابعة : وتشمل موظفى المؤسسة من الدرجتين الخامسة والسادسة .

(ب) يعامل الموظفون غير المصنفين والمستخدمون والموظفون بعقود معاملة الموظفين المصنفين الذين يعادلونهم فى الراتب على أن لا يتجاوز تصنيفهم الفئة الاولى مع مراعاة أية شروط ترد فى عقد الاستخدام .

المادة ٤(٣) – (أ) باستثناء ما نص عليه فى هذا النظام يطبق (نظام الانتقال والسفر الحكومى المعمول به) على المؤسسة وعلى الموظفين فيها وتحقيقا لذلك يمارس مجلس الادارة صلاحيات مجلس الوزراء ووزير المالية ، ويمارس المدير العام صلاحيات الوزير المختص .

(ب) تحقيقا للغايات المقصودة فى هذا

(١) الجريدة الرسمية – العدد ٢٥٩٠ فى ١٩٧٥/١١/١٠
(٢) مستبدلة بالنظام رقم ٣٢ لسنة ١٩٧٩ – الجريدة الرسمية – العدد ٢٨٥٢ فى ١٩٧٩/٤/١
(٣) معدلة بالنظام رقم ٣٢ لسنة ١٩٧٩ المشار اليه .

النظام تطبق على فئات الموظفين المنصوص عليها في هذا النظام الاحكام المتعلقة بفئات الموظفين المنصوص عليها في (نظام الانتقال والسفر) رقم (٤٦) لسنة ١٩٧٢ وأى نظام آخر يعدله أو يحل محله ٠

المادة ٥ ـ (أ) يخصص بدل اقتناء سيارة خاصة لكل من المدير العام ونائبه وذلك حسب الشروط التي يقررها مجلس الادارة ٠

(ب) لمجلس الادارة بناء على تنسيب المدير العام أن يخصص بدل اقتناء سيارة خاصة لاى موظف في المؤسسة اذا كانت طبيعة عمله تستدعي ذلك ، ويحدد المجلس بدل الاقتناء الشهرى والاجور الكيلومترية التي تدفع له عن تنقلاته الرسمية ٠

المادة ٦ ـ يلغى (نظام الانتقال والسفر لموظفى مؤسسة الاقراض الزراعى) رقم (٤) لسنة ١٩٦٣ مع جميع التعديلات التي أدخلت عليه ٠

١٩٧٥/١٠/١٥

نحن الحسين الأول ملك المملكة الأردنية الهاشمية

بمقتضى المادة (٣١) من الدستور
وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ ١٩٧٦/١/١١
نأمر بوضع النظام الآتى :

نظام رقم (٨) لسنة ١٩٧٦(١)
نظام الانتقال والسفر لموظفى معهد الادارة العامة

المادة ١ ـ يسمى هذا النظام (نظام الانتقال والسفر لموظفى معهد الادارة العامة لسنة ١٩٧٦)، ويعمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية ٠

المادة ٢ ـ يكون للكلمات التالية حيثما وردت في هذا النظام المعاني المخصصة لها أدناه الا اذا دلت القرينة على خلاف ذلك :

المعهد : معهد الادارة العامة ٠
المجلس : مجلس ادارة المعهد ٠
الرئيس : رئيس مجلس ادارة المعهد ٠
المدير : مدير المعهد ٠

الموظف : كل شخص يعين في المعهد في وظيفة مدرجة في تشكيلاته بما في ذلك المستخدمون ٠

المادة ٣ ـ (أ) لغايات هذا النظام يصنف موظفو المعهد الى الفئات التالية :

الفئة الاولى : وتشمل المدير ٠
الفئة الثانية : وتشمل موظفى الدرجتين الاولى والثانية ٠
الفئة الثالثة : وتشمل موظفى الدرجتين الثالثة والرابعة ٠

الفئة الرابعة : وتشمل موظفى الدرجتين الخامسة والسادسة ٠

(ب) يعامل الموظفون غير المصنفين والمستخدمون والموظفون بعقود والمعارون للمعهد معاملة الموظفين المصنفين الذين يعادلونهم في الراتب ، على أن لا يتجاوز تصنيفهم الفئة الثانية وأن يصنف أى موظف تنطبق عليه احكام هذه الفقرة في الفئة الرابعة اذا كان راتبه يقل عن أدنى مربوط الدرجة السادسة وتراعى في ذلك كله الشروط الواردة في عقد الاستخدام ٠

المادة ٤ ـ (أ) باستثناء ما نص عليه في هذا النظام يطبق (نظام الانتقال والسفر) رقم ٤٦ لسنة ١٩٧٢ وأى نظام آخر يعدله أو يحل محله على المعهد وعلى الموظفين فيه ، على أن يمارس الرئيس صلاحيات الوزير المختص ٠

(ب) تحقيقا للغايات المقصودة من هذا النظام تطبق الاحكام المتعلقة بالفئات الثانية والثالثة والرابعة والخامسة المنصوص عليها في (نظام الانتقال والسفر) رقم ٤٦ لسنة ١٩٧٢ أو أى نظام آخر يعدله أو يحل محله على الفئات الأولى والثانية والثالثة والرابعة على التوالى لموظفى المعهد والمنصوص عليها في المادة (٣) من هذا النظام ٠

المادة ٥ ـ يخصص بدل اقتناء سيارة خاصة للمدير بالمقدار المقرر لوكلاء الوزارات في نظام الانتقال والسفر لموظفى الحكومة المعمول به ٠

المادة ٦ ـ (أ) اذا كلف الرئيس بمهمة رسمية تتعلق بالمعهد خارج المحافظة التي يقع فيها المعهد أو في خارج المملكة فتدفع له علاوات السفر المقررة لمن هم في مرتبة وزير بمقتضى (نظام الانتقال والسفر) رقم ٤٦ لسنة ١٩٧٢ وأى نظام آخر يعدله أو يحل محله ٠

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٦٠٣ في ١٩٧٦/٢/١

(ب) تطبق أحكام الفقرة (أ) من هذه المادة على أعضاء المجلس على أن تدفع لهم علاوة السفر المقررة للفئة الأولى من موظفى المعهد بمقتضى أحكام هذا النظام .

المادة ٧ ـ يلغى (نظام الانتقال والسفر لمعهد الادارة العامة) رقم (١١) لسنة ١٩٦٩ .

١٩٧٦/١/١١

نحن الحسين الأول ملك المملكة الأردنية الهاشمية

بمقتضى المادة (١٠) من قانون الخط الحجازى الاردنى رقم ٢٣ لسنة ١٩٥٢

وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ ١٩٧٦/٢/٤

نأمر بوضع النظام الآتى :

نظام رقم (٢٣) لسنة ١٩٧٦(١)
نظام علاوات موظفى ومستخدمى الخط الحجازى الاردنى

صادر بمقتضى المادة (١٠) من قانون الخط الحجازى الاردنى رقم (٢٣) لسنة ١٩٥٢

المادة ١ ـ يسمى هذا النظام (نظام علاوات موظفى ومستخدمى الخط الحجازى الاردنى لسنة ١٩٧٦) ويعمل به من تاريخ نشره فى الجريدة الرسمية .

المادة ٢ ـ تشكل لجنة برئاسة مدير عام الخط الحجازى الاردنى وعضوية مندوب عن ديوان الموظفين ومندوب عن دائرة الموازنة العامة تكون مهمتها تنسيب صرف العلاوة للموظفين المشمولين بأحكام هذا النظام .

المادة ٣ ـ لوزير النقل بناء على تنسيب اللجنة المنصوص عليها فى المادة (٢) من هذا النظام أن يمنح علاوة شهرية لاى موظف أو مستخدم فى الخط الحجازى الاردنى وسكة حديد العقبة وذلك وفق الاسس التالية :

(أ) علاوة لا تتجاوز ٣٠٪ من الراتب الاساسى للموظفين والمستخدمين الفنيين العاملين فى مهن سكة الحديد .

(ب) علاوة لاتتجاوز ٢٥٪ من الراتب الأساسى للموظف أو المستخدم شريطة أن يكون مركز عمله فى المحطات من الحسا الى العقبة .

المادة ٤ ـ (أ) لا يجوز للموظف أو المستخدم أن يتقاضى أكثر من علاوة واحدة من العلاوات المنصوص عليها فى المادة (٣) من هذا النظام .

(ب) لا يجوز الجمع بين العلاوة الممنوحة بموجب أحكام النظام وأية علاوة أخرى باستثناء العلاوات العائلية وعلاوة غلاء المعيشة الاضافية .

المادة ٥ ـ للوزير بناء على تنسيب المدير أن يعيد النظر بين حين وآخر فى العلاوة الممنوحة لاى موظف أو مستخدم فى ضوء كفاءته وانتاجه .

١٩٧٦/٢/٤

نحن الحسن بن طلال نائب جلالة الملك المعظم

بمقتضى المادة (٣١) من الدستور وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ ١٩٧٦/٢/٢٥ نأمر بوضع النظام الآتى :

نظام رقم (٣١) لسنة ١٩٧٦(٢)
نظام علاوات المهن الهندسية المساعدة فى البلديات
صادر بمقتضى المادة (٢/٤٣) من قانون البلديات رقم (٢٩) لسنة ١٩٥٥

المادة ١ ـ يسمى هذا النظام (نظام علاوات المهن الهندسية المساعدة فى البلديات لسنة ١٩٧٦) . ويعمل به من تاريخ نشره فى الجريدة الرسمية .

المادة ٢ ـ يكون للكلمات والعبارات التالية المعانى المخصصة لها الا اذا دلت القرينة على خلاف ذلك :

الامين : أمين العاصمة أو أمين القدس

البلدية : أمانة العاصمة وأمانة القدس وأية بلدية أخرى .

المجلس : مجلس البلدية .

اللجنة : اللجنة المشكلة بموجب المادة (٥) من هذا النظام .

---

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٦١٠ فى ١٩٧٦/٣/١

(٢) الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٦١٣ فى ١٩٧٦/٣/١٦

الراتب الاساسي : الراتب الاساسي للموظف المصنف أو الراتب الذي يستحقه الموظف الغير مصنف أو الموظف بعقد فيما لو عين بوظيفة مصنفة وفق احكام نظام الخدمة المدنية المعمول به أو أي تشريع آخر يحل محله .

المادة ٣ ـ تسري أحكام هذا النظام على الفئات التالية من موظفي البلديات العاملين فعليا في حقول اختصاصهم :

(أ) خريج المعاهد الفنية الهندسية (البوليتيكنيك) .

(ب) خريج المدارس الصناعية الذي مضى على مزاولته العمل مدة لا تقل عن ثلاث سنوات .

(ج) الموظف العامل باحدى المهن التي تدرس في المعاهد المبينة في البند (أ) واكمل دورة تدريبية وأمضى فترة لا تقل عن خمس سنوات في ممارسة هذه المهنة .

(د) المساح الذي أكمل احدى دورات المساحة الميدانية أو حصل على شهادة مساحة من معهد معترف به وأمضى مدة لا تقل عن خمس سنوات في مزاولة أعمال المساحة .

(هـ) الحاسب الفني الذي زاول أعمال الحسابات المثلثية أو استخراج المساحات بطريقة الاحداثيات أو اللوغريتمات أو البلانومتر أو تنزيل النقاط المثلثية بواسطة الآلات المختصة بذلك مدة لا تقل عن خمس سنوات .

(و) الرسام الذي زاول أعمال الرسم المساحي أو تصوير الخرائط أو تنظيم وتجديد الخرائط بمقاييسها المختصة مدة لا تقل عن خمس سنوات .

(ز) لمجلس الوزراء بناء على تنسيب وزير المالية/الموازنة العامة اضافة أية مهنة أخرى يرى ضرورة شمولها بأحكام هذا النظام .

المادة ٤ ـ مع مراعاة أحكام المادة (٦) من هذا النظام للجنة بناء على طلب الامين أو رئيس البلدية وتنسيب المجلس أن تمنح الموظف المشمول باحكام المادة (٣) من هذا النظام علاوة شهرية لا تتجاوز نسبتها ٣٠٪ من الراتب الاساسي .

المادة ٥ ـ تشكل لجنة برئاسة وكيل وزارة الشؤون البلدية والقروية وعضوية مندوب دائرة الاراضي والمساحة ومندوب عن البلدية المختصة تكون مهمتها النظر في الطلبات المرفوعة اليها وتدقيقها واقرار منح العلاوة للموظفين المشمولين باحكام هذا النظام ، على أن تقترن قراراتها بمصادقة وزير الشؤون البلدية والقروية .

المادة ٦ ـ لا يجوز الجمع بين هذه العلاوة وأية علاوة أخرى باستثناء المكافآت وبدل أجور النقل التي تمنح بقرار من مجالس البلديات لموظفي أسواق الخضار أو المكافآت والاجور التي تمنح لموظفي البلديات لقاء تكليفهم بأية مهمات بعد الدوام الرسمي بموجب قرارات صادرة عن المجالس البلدية أو مجلس أمانة العاصمة والقدس ومصادق عليها من الجهات المختصة . وكذلك العلاوات الممنوحة بموجب الانظمة التالية :

(أ) نظام علاوات الميدان الموحد رقم (٩٩) لسنة ١٩٧٣ .

(ب) نظام علاوة غلاء المعيشة لموظفي البلديات رقم (٩٠) لسنة ١٩٦٣ .

(ج) نظام علاوات الانتقال والسفر رقم (٤٦) لسنة ١٩٧٢ .

(د) نظام علاوات غلاء المعيشة الاضافية لموظفي البلديات رقم (٢٠) لسنة ١٩٧٤ .

١٩٧٦/٢/٢٥

نحن الحسن بن طلال نائب جلالة الملك المعظم

بمقتضى المادة (٣١) من الدستور
وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ ١٩٧٦/٢/٢٥
نأمر بوضع النظام الآتي :

نظام رقم (٣٢) لسنة ١٩٧٦(١)
نظام المكافآت المالية لاعضاء اللجان الفنية الخاصة بالمواصفات والمقاييس

صادر بالاستناد الى الفقرة (و) من المادة الرابعة من قانون المواصفات والمقاييس رقم (٢٤) لسنة ١٩٧٢

المادة ١ ـ يسمى هذا النظام (نظام المكافآت المالية لاعضاء اللجان الفنية الخاصة بالمواصفات

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٦١٣ في ١٩٧٦/٣/١٦

والمقاييس لسنة ١٩٧٥) ويعمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية .

المادة ٢ ـ (أ) يمنح كل عضو من أعضاء اللجان الفنية المكلفة بوضع أو تعديل المواصفات الاردنية أو دراسة المواصفات الصادرة عن الهيئات والمنظمات الوطنية أو الاقليمية أو الدولية للاستفادة منها في اصدار المواصفات الاردنية مبلغ ثلاثة دنانير عن كل اجتماع يحضره العضو وبحد أقصى مقداره خمسة عشر دينارا عن كل مواصفة أردنية تعدها اللجنة .

(ب) يستثنى من أحكام هذا النظام موظفو مديرية المواصفات والمقاييس في وزارة الصناعة والتجارة .

١٩٧٦/٢/٢٥

نحن الحسين الأول ملك المملكة الأردنية الهاشمية

بمقتضى المادة (١٢٠) من الدستور
وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ ١٩٧٦/٥/١٩
نأمر بوضع النظام الآتي :

نظام رقم (٦٧) لسنة ١٩٧٦(١)
نظام علاوات المحاسبين

صادر بالاستناد الى المادة (١٢٠) من الدستور

المادة ١ ـ يسمى هذا النظام (نظام علاوات المحاسبين لسنة ١٩٧٦) ويعمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية .

المادة ٢ ـ يكون للكلمات والعبارات التالية المعاني المخصصة لها في أدناه ما لم تدل القرينة على خلاف ذلك :

المحاسب (أ) الموظف الذي يعمل في المحاسبة أو الشؤون المالية في الدائرة المختصة ويكون عمله الرئيسي القيام بكل أو بعض الاعمال التالية :

١ ـ قبض الاموال الاميرية وحفظها وانفاقها .
٢ ـ تنظيم المستندات والسجلات المالية .
٣ ـ تدقيق المستندات والوثائق المالية .

(ب) موظف ديوان المحاسبة الذي يعمل في مراقبة وتدقيق المستندات والسجلات المالية .

(ج) منظم الموازنة في دائرة الموازنة العامة وتشمل مساعد المدير ورؤساء المنظمين .

الراتب الاساسي(٢) : الراتب الاساسي للموظف المصنف أو الراتب الأساسي الذي يستحقه الموظف غير المصنف أو الموظف بعقد فيما لو عين في وظيفة مصنفة وفقا لاحكام نظام الخدمة المدنية المعمول به . وأما الموظف غير المصنف أو الموظف بعقد الذي لايجوز تصنيفه فيحدد راتبه الأساسي لغايات العلاوات من قبل اللجنة على أن تستأنس بالاسس التي يطبقها ديوان الموظفين عند تعيين مثل ذلك الموظف .

اللجنة : اللجنة المشكلة بموجب احكام المادة (٥) من هذا النظام .

الدائرة المختصة : الوزارة أو الدائرة أو المؤسسة الحكومية التي تدخل في وظيفة المحاسب ضمن تشكيلاتها ويعمل في ادارتها المالية .

المادة ٣ ـ لوزير المالية بناء على تنسيب اللجنة منح المحاسب الذي يعمل فعلا في حقل اختصاصه علاوة لا تتجاوز (٣٠٪) من الراتب الاساسي لكل من :

(أ) حامل شهادة البكالوريوس أو ما يعادلها في المحاسبة .

(ب) حامل شهادة البكالوريوس أو ما يعادلها في التجارة ، ادارة الأعمال ، الاقتصاد ، الاحصاء ، الادارة العامة ، وله خبرة في المحاسبة لمدة لا تقل عن سنة .

(ج) حامل شهادة البكالوريوس أو ما يعادلها في غير الفروع الواردة في البندين (أ و ب) من هذه الفقرة وله خبرة في المحاسبة لمدة لا تقل عن سنتين .

(د) لمن لا يحمل شهادة جامعية وله خبرة في المحاسبة لا تقل عن خمس سنوات .

المادة ٤ ـ لوزير المالية بناء على تنسيب

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٦٢٩ في ١٩٧٦/٦/١
(٢) استبدل التعريف بالنظام رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧٦ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٦٧٠ في ١٩٧٦/١٢/١٦

اللجنة حجب العلاوة المقررة وفق احكام المادة (٣) أو اعادة النظر في نسبتها ·

المادة ٥ ـ تشكل لجنة من مدير عام دائرة الموازنة ووكيل وزارة المالية ومدير الدائرة المختصة مهمتها تنسيب صرف العلاوة للموظفين المشمولين باحكام هذا النظام ·

المادة ٦ ـ (آ) لا يجوز للموظف أن يتقاضى أكثر من علاوة واحدة من العلاوات المنصوص عليها في هذا النظام ·

(ب) لا يجوز أن تتجاوز العلاوة الممنوحة بموجب احكام هذا النظام مبلغ (٢٥) دينارا شهريا ·

(ج) لا يجوز الجمع بين العلاوة الممنوحة بموجب احكام هذا النظام وأية علاوة فنية أو ادارية أو قضائية أو أجور مساعي أو أية علاوة أخرى بما في ذلك العلاوة المعتبرة جزءا من الراتب باستثناء علاوة غلاء المعيشة العائلية والاضافية وعلاوات الانتقال والسفر والميدان ·

١٩٧٦/٥/١٩

نحن الحسين الأول ملك المملكة الأردنية الهاشمية

بمقتضى المادة (١٢٠) من الدستور

وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ ١٩٧٦/٥/١٩

نأمر بوضع النظام الآتي :

نظام رقم (٦٨) لسنة ١٩٧٦(١)
نظام علاوات موظفي مديرية الطيران المدني ودائرة الارصاد الجوية
صادر بالاستناد الى المادة (١٢٠) من الدستور

المادة ١ ـ يسمى هذا النظام (نظام علاوات موظفي مديرية الطيران المدني ودائرة الارصاد الجوية لسنة ١٩٧٦) ويعمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية ·

المادة ٢ ـ يكون للكلمات والعبارات التالية المعاني المخصصة لها في ادناه ما لم تدل القرينة على خلاف ذلك :

الوزير : وزير النقل

الدائرة المختصة : مديرية الطيران المدني او دائرة الارصاد الجوية ·

الراتب الاساسي(٢) : الراتب الاساسي للموظف المصنف أو الراتب الاساسي الذي يستحقه الموظف غير المصنف أو الموظف بعقد فيما لو عين في وظيفة مصنفة وفقا لاحكام نظام الخدمة المدنية المعمول به · وأما الموظف غير المصنف والموظف بعقد الذي لا يجوز تصنيفه فيحدد راتبه الاساسي لغايات العلاوات من قبل اللجنة على أن تستأنس بالاسس التي يطبقها ديوان الموظفين عند تعيين مثل ذلك الموظف ·

اللجنة : اللجنة المشكلة وفق احكام المادة (٤) من هذا النظام ·

المادة ٣ ـ للوزير بناء على تنسيب اللجنة أن يمنح أي موظف من موظفي الدائرة المختصة علاوة حدها الاعلى (٣٠) دينارا وفقا لما يلي :

(أ) علاوة لا تتجاوز نسبتها (٣٠٪) من الراتب الاساسي للموظفين الفنيين العاملين ضمن محافظة العاصمة ·

(ب) علاوة لا تتجاوز نسبتها (٤٠٪) من الراتب الاساسي للموظفين الفنيين العاملين خارج محافظة العاصمة ·

(ج) علاوة لا تتجاوز نسبتها (٣٠٪) من الراتب الاساسي للموظفين غير الفنيين العاملين خارج محافظة العاصمة ·

المادة ٤ ـ تشكل لجنة من مدير الدائرة المختصة ووكيل ديوان الموظفين ومدير عام دائرة الموازنة أو من ينوب عنهم تكون مهمتها تنسيب صرف العلاوة للموظفين المشمولين باحكام هذا النظام مع مراعاة ما يلي :

(أ) الشهادة العلمية التي يحملها الموظف وعلاقة التخصص بطبيعة العمل ·

(ب) الدورات التدريبية في حقل العمل

(ج) الخبرة العملية ·

(د) طبيعة العمل ·

المادة ٥ ـ للوزير بناء على تنسيب مدير الدائرة المختصة منح الموظفين العاملين في مطار

---

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٦٢٩ في ١٩٧٦/٦/١

(٢) استبدل التعريف بالنظام رقم ١١١ لسنة ١٩٧٦ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٦٧٠ في ١٩٧٦/١٢/١٦

العقبة ومحطة الارصاد الجوية فى ميناء العقبة علاوة شهرية مقدارها خمسة دنانير ·

المادة ٦ ـ للوزير بناء على تنسيب مدير الدائرة المختصة رفع أو تخفيض أو حجب العلاوة الممنوحة لاى موظف فى ضوء انتاجه وكفاءته فى العمل ·

المادة ٧ ـ (أ) لا يجوز للموظف أن يتقاضى أكثر من علاوة واحدة من العلاوات المنصوص عليها فى المادة (٣) من هذا النظام ·

(ب) لا يجوز الجمع بين العلاوات الممنوحة بموجب احكام هذا النظام واية علاوة أخرى باستثناء علاوة غلاء المعيشة العائلية وعلاوة غلاء المعيشة الاضافية ·

المادة ٨ ـ يلغى النظام رقم (١١٧) لسنة ١٩٧٣ ·

١٩٧٦/٥/١٩

نحن الحسن بن طلال نائب جلالة الملك المعظم

بمقتضى المادة (٣١) من الدستور
وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ ١٩٧٦/٩/٥
نأمر بوضع النظام الآتى :

نظام رقم (٨٩) لسنة ١٩٧٦(١)
نظام الانتقال والسفر لجامعة اليرموك
صادر بمقتضى المادة (٤٦) من قانون جامعة اليرموك رقم (٩) لسنة ١٩٧٦

المادة ١ ـ يسمى هذا النظام (نظام الانتقال والسفر لجامعة اليرموك لسنة ١٩٧٦) ويعمل به من تاريخ نشره فى الجريدة الرسمية ·

المادة ٢ ـ يكون للكلمات والعبارات التالية حيثما وردت فى هذا النظام المعانى المخصصة لها ادناه الا اذا دلت القرينة على خلاف ذلك :

الجامعة : جامعة اليرموك ·

الرئيس : رئيس جامعة اليرموك

الوفد : الهيئة التى يشكلها المرجع المختص فى الجامعة من أكثر من شخص واحد للقيام بمهمة رسمية خارج المملكة ·

الشخص : الموظف المشمول باحدى الفئات المنصوص عليها فى المادة (٣) من هذا النظام أو أى شخص آخر من خارج الجامعة يكلف بمهمة رسمية من قبل المرجع المختص فيها ·

الليلة : الفترة الزمنية التى تقع ما بين الساعة السادسة مساء والساعة السادسة صباحا من كل يوم والتى يقضيها الموفد فى المبيت خارج مركز عمله الرسمى ·

المادة ٣ ـ (أ) يصنف المشمولون باحكام هذا النظام كما يلى :

١ ـ الفئة الخاصة : رئيس وأعضاء مجلس الامناء ورئيس الجامعة ·

٢ ـ الفئة الاولى : نائب الرئيس والعمداء ·

٣ ـ الفئة الثانية : الاساتذة ومديرو الدوائر الاكاديمية والادارية ·

٤ ـ الفئة الثالثة : الاساتذة المشاركون والاساتذة المساعدون وموظفو الدرجة الاولى ·

٥ ـ الفئة الرابعة : المدرسون ومساعدو البحث والتدريس وموظفو الدرجات الثانية والثالثة والرابعة ·

٦ ـ الفئة الخامسة : موظفو الدرجتين الخامسة والسادسة ·

٧ ـ الفئة السادسة : الموظفون برواتب مقطوعة تقل عن الحد الادنى لراتب الدرجة السادسة ·

(ب) يعامل الموظفون برواتب مقطوعة والمستخدمون والموظفون بعقود معاملة الموظفين المصنفين الذين يعادلونهم فى الراتب على أن لا يتجاوز تصنيفهم الفئة الثانية وأن لا يقل عن الفئة السادسة مع مراعاة أية شروط ترد فى هذا الشأن فى عقود الاستخدام ·

المادة ٤ ـ (أ) اذا كلف أى شخص أو انتدب للقيام بعمل فى غير مركزه الرئيسى خارج المملكة أو داخلها فيسمح له باستعمال وسائل النقل وفقا للترتيب التالى :

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٦٥٨ فى ١٩٧٦/١٠/٥

الفئة	بسيارة ركوب	بالقطار	بالباخرة	بالطائرة
الخاصة والاولى والثانية	كاملة	أولى	أولى	أولى
الثالثة	كاملة	ثانية	ثانية	سياحية
الرابعة والخامسة	مقعد	ثانية	ثانية	سياحية
السادسة	مقعد	ثالثة	ثالثة	سياحية

(ب) بالرغم مما ورد فى الفقرة (أ) من هذه المادة للرئيس :

١ ـ الموافقة على تغيير وسيلة النقل المبينة فى تلك الفقرة على أن تدفع للشخص قيمة البدل المقرر بعد تنزيل الخصم الذى يمنح للجامعة ٠

٢ ـ التصريح باستعمال سيارة كاملة فى الحالات غير المسموح بها عندما تقتضى طبيعة السفر ذلك ٠

(ج) يعامل أعضاء الوفد معاملة رئيسه من حيث حق استعمالهم نفس درجة وسيلة النقل المخصصة لرئيس الوفد اذا سافر جميع أعضائه فى آن واحد ٠

المادة ٥ ـ[1] (أ) مع مراعاة أحكام الفقرة (ب) من هذه المادة اذا كلف أى شخص أو انتدب للقيام بعمل فى غير مركزه الرئيسى داخل المملكة فتدفع له العلاوات السفرية التالية عن كل ليلة يقضيها خارج ذلك المركز على أن لا تزيد المدة التى يستحق عنها العلاوات على ثلاثة أشهر ٠

الفئة	دينار
الخاصة	٢٠
الاولى	١٥
الثانية	١٢
الثالثة	١٠
الرابعة	٦
الخامسة	٤
السادسة	٤

(ب) اذا كان التكليف أو الانتداب الى العاصمة أو العقبة فيضاف الى العلاوة المبينة فى الفقرة (أ) من هذه المادة ما يعادل (١٠٠٪) منها ٠

المادة ٦ ـ اذا كلف أى شخص القيام بمهمة مؤقتة ليوم واحد لا تستدعى المبيت خارج مركز عمله الرئيسى فتصرف له العلاوات التالية مقابل ما يتكبده من نفقات فى هذه المهمة اذا لم تنته أثناء الدوام الرسمى ٠

الفئة	فلس	دينار
الخاصة	٠٠٠	٥
الاولى		
الثانية	٠٠٠	
الثالثة		
الرابعة		
الخامسة	٠٠٠	٢
السادسة		

المادة ٧ ـ[2] (أ) اذا كلف أى شخص بمهمة رسمية خارج المملكة فتدفع له علاوات السفر التالية عن كل ليلة يقضيها فى الخارج لغايات تلك المهمة وتشمل تلك العلاوات جميع النفقات التى يتكبدها المكلف بما فى ذلك أجور النقل الداخلى :

الفئة	دينار
الخاصة	٧٠
الاولى	٦٠
الثانية	٥٠
الثالثة	٤٠
الرابعة	٣٠
الخامسة	٢٠
السادسة	٢٠

(ب) بالاضافة للعلاوة المنصوص عليها فى الفقرة (أ) من هذه المادة تدفع لرئيس الوفد المسمى من الفئتين الخاصة والأولى علاوة اضافية تعادل (٥٠٪) من تلك العلاوة ٠

المادة ٨(٣) **ـ** يصرف للشخص الذى يستعمل سيارته الخاصة فى مهمة رسمية خارج مركز عمله الدائم الاجور الكيلومترية حسب المعدل المقرر للدوائر الحكومية ٠

المادة ٩ ـ (أ) اذا أوفد أى شخص فى

(١) (٢) مستبدلة بالنظام رقم ٨٦ لسنة ١٩٨٠ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٩٧٠ فى ١٦/١١/١٩٨٠

(٣) أعيد ترقيم هذه المادة والمواد التالية لها ، بعد الغاء المادة ٨ السابقة بموجب النظام رقم ٣٨ لسنة ١٩٧٩ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٨٥٥ فى ١٦/٤/١٩٧٩ ٠

مهمة رسمية وكان في ضيافة كاملة على حساب الجهة الموفد اليها فانه يستحق علاوة سفر بمعدل (٥٠٪) من العلاوة المقررة بمقتضى المادة (٧) من هذا النظام ·

(ب) واذا كانت الضيافة قائمة على أن تدفع الجهة المضيفة مبلغا محددا للشخص يقل عن العلاوة التى يستحقها بمقتضى احكام المادة (٧) من هذا النظام ، فيدفع له الفرق بين تلك العلاوة والمبلغ الذى تدفعه الجهة المضيفة ·

(جـ) واذا اشتملت الضيافة على دفع تكاليف اقامة الشخص وعلى مبلغ نقدى يقل عما هو مقرر فى الفقرة (أ) من هذه المادة فيدفع له الفرق بين ما قبضه فعـــلا وما يستحقه بموجب تلك الفقرة ·

المادة ١٠ ـ اذا وجهت دعـــوة رسمية الى الشخص من قبل الحـــكومات أو المؤسسات أو الهيئات الاجنبية أو المؤتمرات للسفر خارج المملكة فعليه أن يحصل على موافقـة الرئيس لتلبيـــة الدعوة · وللرئيس فى هذه الحالة أن يقـــرر ما يلى :

(أ) صرف ثمن تذكـــرة سفر سياحيـــة للشخص ان لم تصرف له تذكرة من الجهة الداعية ·

(ب) صرف جزء من العلاوة المقررة فى المادة (٧) من هذا النظام على أن لا يتجاوز ٥٠٪ من تلك العلاوة ، وفى حالة الضيافة يصرف للشخص جزء من تلك العلاوة لا يزيد على ٢٥٪ ·

المادة ١١ ـ (أ) اذا أوفد أى شخص فى دورة دراسية أو تدريبية خارج المملكة لمدة تقل عن أربعة أشهر ولم تصرف له أية مخصصات من الجهة التى أوفد اليها فتدفع له أجور السفر ورسوم الدراسة أو التدريب واثمان الكتب وعلاوة تعادل (٤٠٪) من علاوات السفر المقررة فى المادة (٧) من هذا النظام ·

(ب) واذا كانت أية مخصصات تدفعها الجهة التى أوفد اليها الشخص تقل عن العلاوة النسبية المنصوص عليها فى الفقرة (أ) من هذه المـــادة فيدفع له الفرق بين تلك العلاوة والمخصصات التى تقدمها تلك الجهة ، بالاضافة الى أجـــور السفر ورسوم الدراسة والتدريب واثمان الكتب ·

(جـ) اذا زادت مـــدة الدورة الدراسية أو التدريبية على أربعة أشهر فتطبق عليها أحـــكام نظام البعثات العلمية فى الجامعة ·

المادة ١٢ ـ للرئيس اعتمـــاد المصاريف الاضافية التى يتكبدها الوفد الرسمي للجامعـــة أثناء تمثيله لها فى الخارج والتى تكون ضرورية ولا تتعلق بالمصاريف الشخصية ·

المادة ١٣ ـ اذا كان الشخص الموفد فى مهمة رسمية من خارج الجامعة فتصرف له العلاوات التى يقررها الرئيس ·

المادة ١٤ ـ للرئيس أو من ينيبه أن يوافق على صرف سلفة للمكلف أو الموفد بمهمة رسمية داخل المملكة أو خارجها بما لا يتجاوز عـــلاوات سفره خلال المدة المقررة لهذه الغاية على أن تسدد هذه السلفة بعد انتهاء تلك المهمة وفقا للاجراءات المالية المقررة ·

المادة ١٥ ـ تطبق على الموظف الذى يشغل أية وظيفة بالوكالة الاحكام التى تطبق على الموظف الاصيل بموجب هذا النظام ·

المادة ١٦ ـ (١) تدفع الجـــامعة أجـــور سفر عضو هيئة التدريس الاردنى وزوجتـــه وأولاده دون سن الثـــامنة عشرة من مـــكان اقامته حين التعـــاقد معه الى المملكة وأجـــور النقل الجوى للكتب والأمتعة العائدة له ولأفراد عائلته بمعدل عشرة كيلو غرامات للفرد الواحد كحد أعلى على أن لا يزيد الوزن الـــكلى للكتب والأمتعة العائدة لعضو هيئة التدريس وأفـــراد عائلته على ثلاثين كيلو غراما · ويدفع ما يعادل أجور النقل الجوى التى يستحقها عضو هيئـــة التدريس وأفراد عائلته اذا تم النقل بوســـيلة أخرى ·

المادة ١٧ ـ (أ) تدفع أجور السفر الفعلية ذهابا وايابا مرة واحـــدة كل سنة لعضو هيئة التدريس المعار للجامعة ولزوجته وأولاده دون سن الثامنة عشرة فى حالة حضورهم للاقامة معه فى المملكة ·

(ب) تدفع لعضو هيئه التدريس المعين فى الجامعة بعقد خاص أجور سفره وزوجته وأولاده دون سن الثامنة عشرة عند حضورهم الى المملكة فى بداية العمل وعند سفرهم منها لانتهاء المدة المحددة فى العقد ·

(جـ) تدفع لعضو هيئة التدريس المنتدب للجامعة الذى لا يتقاضى رواتب منها أجور سفره وزوجته وأولاده دون سن الثامنة عشرة مرة عند حضوره لمباشرة العمل وأخرى عند انتهاء انتدابه ·

المادة ١٨ ـ يضع الرئيس التعليمات اللازمة لتنفيذ أحكام هذا النظام ·

١٩٧٦/٩/٥

(١) مستبدلة بالنظام رقم ٧٣ لســـنة ١٩٧٩ الجريدة الرسمية العدد ٢٨٨٥ فى ١٩٧٩/١٠/١ م

نحن الحسين الأول ملك المملكة الأردنية الهاشمية

بمقتضى المادة (١٢٠) من الدستور

وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ ١٩٧٦/١٢/١٩

نأمر بوضع النظام الآتي :

نظام رقم (٢) لسنة ١٩٧٧

نظام العلاوة الفنية وعلاوات الاختصاص(١) الموحد للموظفين

صادر بمقتضى المادة (١٢٠) من الدستور

المادة ١ ـ يسمى هذا النظام (نظام العلاوة الفنية وعلاوات الاختصاص الموحد للموظفين لسنة ١٩٧٧) ويعمل به اعتبارا من ١٩٧٧/١/١ .

المادة ٢ ـ تسرى أحكام هذا النظام على :

(أ) الموظفين المدنيين العاملين في خدمة الدولة ويتقاضون رواتبهم من خزينة الدولة .

(ب) موظفى المؤسسات والسلطات الحكومية الاخرى الذين يقرر مجلس الوزراء سريان أحكام هذا النظام عليهم وبالنسب التى يحددها .

المادة ٣ ـ يكون للكلمات والعبارات التالية المعانى المخصصة لها فى أدناه ما لم تدل القرينة على خلاف ذلك :

الوزير : الوزير فيما يختص بموظفى وزارته والدوائر التابعة لها ولغايات هذا النظام تشمل كلمة (الوزير) :

(أ) رئيس الوزراء فيما يختص بموظفى رئاسة الوزراء وموظفى امانة العاصمة .

(ب) رئيس مجلس الاعيان (وعند غيابه رئيس مجلس النواب) فيما يختص بموظفى مجلس الامة .

(جـ) رئيس أية دائرة يمارس بموجب قوانين أو أنظمة خاصة صلاحيات الوزير فيما يتعلق بموظفى تلك الدائرة .

وكيل الوزارة : وكيل أية وزارة ولغايات هذا النظام تشمل عبارة (وكيل وزارة) :

السكرتير العام لرئاسة الوزراء وأمين عام مجلس الامة ومدير الشرعية ووكيل أو مدير أو أمين عام أية دائرة مستقلة وأى موظف يقوم مقام أى منهم فى حالة غيابه .

اللجنة : لجنة العلاوات المشكلة بموجب احكام هذا النظام .

نظام الخدمة المدنية : نظام الخدمة المدنية رقم (٢٣) لسنة ١٩٦٦ وتعديلاته وأى تشريع آخر يحل محله وتشمل هذه العبارة الانظمة الخاصة بالموظفين فى المؤسسات والسلطات والهيئات الحكومية المعمول بها .

شهادة الدكتوراه : الدرجة العلمية التى تمنح من جامعة معترف بها لمن يقدم رسالة فى العلوم أو الآداب بعد النجاح فى المنهاج المقرر للدراسات العليا شرط أن لا تقل المدة المحددة للحصول على تلك الشهادة عن ثلاث سنوات وأن يكون حاصلا على الشهادة الجامعية الاولى .

الشهادة الجامعية الثانية (الماجستير) : الدرجة العلمية التى لاتقل مدة الدراسة للحصول عليها عن سنة على الأقل بعد الحصول على الشهادة الجامعية الأولى .

الشهادة الجامعية الأولى (البكالوريوس أو الليسانس) : الدرجة العلمية التى لاتقل مدة الدراسة للحصول عليها عن ثلاث سنوات بعد الحصول على شهادة الدراسة الثانوية العامة أو مايعادلها .

الموظف : كل شخص يعين بقرار من المرجع المختص فى وظيفة فى خدمة الدولة ويتقاضى راتبه من الخزينة بما فى ذلك ضريبة المعارف والامانات .

الراتب الاساسى : الراتب الاساسى الذى يتقاضاه الموظف المصنف أو الراتب الاساسى الذى يستحقه الموظف غير المصنف أو الموظف بعقد فيما لو عين بوظيفة مصنفة وفق أحكام نظام الخدمة المدنية المعمول به أو أى تشريعات خاصة ، واما الموظف غير المصنف أو بعقد الذى لا يجوز تصنيفه فيحدد راتبه الاساسى لغايات هذا النظام من قبل اللجنة المختصة بتعيين الموظفين بموجب نظام

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٦٧٤ فى ١٩٧٧/١/١

الخدمة المدنية المعمول به أو بموجب أنظمة خاصة على أن تستأنس اللجنة في الحالة الاخيرة بالاسس التي تعتمدها ٠

المادة ٤ – يمنح الموظف من الفئات التالية الذي يعمل في حقل اختصاصه والمرخص دائميا علاوة فنية من الراتب الاساسي حدها الاعلى على النحو التالي أن يستثنى القضاة من شرط الترخيص الدائمي :

(أ) الاطباء البشريون	١٠٠٪
(ب) المهندسون	١٠٠٪
(ج) اطباء الاسنان	٧٠ ٪
(د) الصيادلة	٧٠ ٪
(هـ) أطباء البيطرة	٧٠ ٪
(و) القضاة النظاميون والشرعيون	٧٠ ٪
(ز) المهندسون الزراعيون	٧٠ ٪
(ح) الممرضات القانونيات (١)	٧٠ ٪
(ط) القابلات القانونيات (٢)	٦٠ ٪
(ى) القضاة النظاميون تحت التدريب	٤٠ ٪

المادة ٥ – باستثناء القضاة النظاميين تحت التدريب يمنح الموظفون المذكورون في المادة (٤) من هذا النظام علاوة اختصاص بالاضافة الى العلاوة الفنية الواردة في تلك المادة حسب الترتيب التالي على أن يقسم الموظفون لاغراض هذه المادة الى ست فئات :

(أ) علاوة الفئة الأولى ١٨٠ دينارا في الشهر ٠

(ب) علاوة الفئة الثانية ١٥٠ دينارا في الشهر ٠

(ج) علاوة الفئة الثالثة ١٢٠ دينارا في الشهر ٠

(د) علاوة الفئة الرابعة ٩٠ دينارا في الشهر ٠

(هـ) علاوة الفئة الخامسة ٦٠ دينارا في الشهر ٠

(و) علاوة الفئة السادسة ٣٠ دينارا في الشهر ٠

المادة ٦ – تمنح علاوات الاختصاص للاطبا البشريين وفق الشروط التالية :

(أ) الفئة السادسة :

١ – اذا كان الطبيب حاصلا على دبلوم تخصص لا تقل مدة دراسته عن سنة دراسية واحدة ، أو

٢ – اذا كان الطبيب قد أمضى مدة لا تقل عن ثلاث سنوات في ممارسة المهنة ٠

(ب) الفئة الخامسة :

١ – اذا كان الطبيب حاصلا على دبلوم تخصص لا تقل مدة دراسته عن سنة دراسية واحدة وأمضى مدة لا تقل عن ثلاث سنوات في ممارسة اختصاصه بعد الحصول على الدبلوم ، أو ٠

٢ – اذا كان الطبيب حاصلا على دبلوم تخصص لا تقل مدة دراسته عن سنتين دراسيتين، أو

٣ – اذا كان الطبيب قد أمضى مدة لا تقل عن ثماني سنوات في ممارسة المهنة ٠

(ج) الفئة الرابعة :

١ – اذا كان الطبيب حاصلا على دبلوم تخصص لا تقل مدة دراسته عن سنة دراسية واحدة وأمضى مدة لا تقل عن ست سنوات في ممارسة اختصاصه بعد الحصول على الدبلوم أو ٠

٢ – اذا كان الطبيب حاصلا على دبلوم تخصص لا تقل مدة دراسته عن سنتين دراسيتين وامضى مدة لا تقل عن ثلاث سنوات في ممارسه اختصاصه بعد الحصول على الدبلوم ، او

٣ – اذا كان الطبيب حاصلا على شهادة الزمالة أو العضوية من احدى الكليات البريطانية أو شهادة البورد الامريكي أو ما يعادلهما ٠

(د) الفئة الثالثة :

١ – اذا كان الطبيب حاصلا على دبلوم تخصص لا تقل مدة دراسته عن سنة دراسية واحدة أو أمضى مدة لا تقل عن تسع سنوات في ممارسة اختصاصه بعد الحصول على الدبلوم ، أو

٢ – اذا كان الطبيب حاصلا على دبلوم تخصص لا تقل مدة دراسته عن سنتين دراسيتين وأمضى مدة لا تقل عن ست سنوات في ممارسة اختصاصه بعد الحصول على الدبلوم ، أو

٣ – اذا كان الطبيب حاصلا على شهادة الزمالة أو العضوية من احدى الكليات الملكية البريطانية أو شهادة البورد الامريكي أو ما يعادلهما

(١) ، (٢) معدلة بالنظام رقم ٧٢ لسنة ١٩٨١ – الجريدة الرسمية – العدد ٣٠١٤ في ١٩٨١/٧/١٦

وأمضى مدة لا تقل عن ثلاث سنوات في ممارسة اختصاصه بعد الحصول على الشهادة المذكورة .

(هـ) الفئة الثانية :

١ ـ اذا كان الطبيب حاصلا على دبلوم تخصص لا تقل مدة دراسته عن سنتين دراسيتين وأمضى مدة لا تقل عن تسع سنوات في ممارسة اختصاصه بعد الحصول على الدبلوم ، أو

٢ ـ اذا كان الطبيب حاصلا على شهادة الزمالة أو العضوية من احدى الكليات الملكية البريطانية أو البورد الامريكي أو ما يعادلهما وأمضى مدة لا تقل عن ست سنوات في ممارسة اختصاصه بعد الحصول على تلك الشهادة .

(و) الفئة الاولى :

١ ـ اذا كان الطبيب حاصلا على دبلوم تخصص لا تقل مدة دراسته عن سنتين دراسيتين وأمضى مدة لا تقل عن (١٢) سنة في ممارسة اختصاصه بعد حصوله على الدبلوم . أو

٢ ـ اذا كان الطبيب حاصلا على شهادة الزمالة أو العضوية من احدى الكليات الملكية البريطانية أو البورد الامريكي أو ما يعادلهما وأمضى مدة لا تقل عن تسع سنوات في ممارسة اختصاصه بعد الحصول على الشهادة المذكورة .

المادة ٧ ـ تمنح علاوات الاختصاص للمهندسين وفق الشروط التالية :

(أ) الفئة السادسة :

١ ـ اذا كان المهندس حاصلا على دبلوم تخصص لا تقل مدة دراسته عن سنة دراسية واحدة ، أو .

٢ ـ اذا كان المهندس قد مارس المهنة مدة لا تقل عن ثلاث سنوات منذ تخرجه .

(ب) الفئة الخامسة :

١ ـ اذا كان المهندس حاصلا على شهادة الماجستير في حقل اختصاصه أو .

٢ ـ اذا كان المهندس حاصلا على دبلوم تخصص لا تقل مدة دراسته عن سنة دراسية واحدة وأمضى مدة لا تقل عن ثلاث سنوات في ممارسة اختصاصه ، أو

٣ ـ اذا كان المهندس قد مارس المهنة مدة لا تقل عن ست سنوات منذ تخرجه .

(ج) الفئة الرابعة :

١ ـ اذا كان المهندس حاصلا على شهادة الدكتوراه في حقل اختصاصه ، أو

٢ ـ اذا كان المهندس حاصلا على شهادة الماجستير في حقل اختصاصه وأمضى مدة لا تقل عن ثلاث سنوات في ممارسة اختصاصه ، أو

٣ ـ اذا كان المهندس حاصلا على دبلوم تخصص لاتقل مدة دراسته عن سنة دراسية واحدة وأمضى مدة لاتقل عن ست سنوات في ممارسة اختصاصه ، أو

٤ ـ اذا كان المهندس قد مارس المهنة مدة لا تقل عن تسع سنوات منذ تخرجه .

(د) الفئة الثالثة :

١ ـ اذا كان المهندس حاصلا على شهادة الدكتوراه في حقل اختصاصه وأمضى مدة لا تقل عن ثلاث سنوات في ممارسة اختصاصه بعد الحصول على الدكتوراه ، أو

٢ ـ اذا كان المهندس حاصلا على شهادة الماجستير في حقل اختصاصه وأمضى مدة لا تقل عن ست سنوات في ممارسة اختصاصه بعد الحصول على الماجستير ، أو

٣ ـ اذا كان المهندس حاصلا على دبلوم تخصص لا تقل مدة دراسته عن سنة دراسية واحدة وأمضى في ممارسة اختصاصه مدة لاتقل عن تسع سنوات بعد الحصول على الدبلوم ، أو

٤ ـ اذا كان المهندس قد مارس المهنة مدة لا تقل عن (١٢) سنة منذ تخرجه .

(هـ) الفئة الثانية :

١ ـ اذا كان المهندس حاصلا على شهادة الدكتوراه في حقل اختصاصه وأمضى مدة لا تقل عن ست سنوات في ممارسة اختصاصه بعد الحصول على الدكتوراه ، أو

٢ ـ اذا كان المهندس حاصلا على شهادة الماجستير في حقل اختصاصه وأمضى مدة لا تقل عن تسع سنوات في ممارسة اختصاصه بعد الحصول على الماجستير ، أو

٣ ـ اذا كان المهندس حاصلا على دبلوم تخصص لا تقل مدة دراسته عن سنة دراسية واحدة وأمضى في ممارسة اختصاصه مدة لا تقل عن (١٢) سنة بعد الحصول على الدبلوم ، أو

٤ ـ اذا كان المهندس قد مارس المهنة مدة لا تقل عن (١٥) سنة منذ تخرجه ٠

(و) الفئة الاولى :

١ ـ اذا كان المهندس حاصلا على شهادة الدكتوراه فى حقل اختصاصه وأمضى مدة لا تقل عن تسع سنوات فى ممارسة اختصاصه بعد الحصول على الدكتوراه ٠ أو

٢(١) ـ اذا كان المهندس حاصلا على شهادة الماجستير فى حقل اختصاصه وأمضى مدة لا تقل عن (١٢) سنة فى ممارسة اختصاصه ، بعد الحصول على شهادة الماجستير ، أو

٣(٢) ـ اذا كان المهندس حاصلا على دبلوم تخصص لا تقل مدة دراسته عن سنة دراسية واحدة وأمضى فى ممارسة اختصاصه مدة لا تقل عن (١٥) ، بعد الحصول على الدبلوم ٠ أو

٤ ـ اذا كان المهندس قد مارس المهنة مدة لا تقل عن (٢٠) سنة منذ تخرجه ٠

المادة ٨ ـ تمنح علاوات الاختصاص للصيادلة وأطباء الاسنان وأطباء البيطرة وفق الشروط التالية :

(أ) الفئة السادسة :

١ ـ اذا كان الموظف حاصلا على شهادة دبلوم تخصص أو ما جستير فى حقل اختصاصه ٠

٢ ـ اذا كان الموظف قد مارس المهنة مدة لا تقل عن خمس سنوات ٠

(ب) الفئة الخامسة :

١ ـ اذا كان الموظف حاصلا على شهادة الدكتوراه فى حقل اختصاصه أو الزمالة ، أو

٢ ـ اذا كان الموظف حاصلا على شهادة دبلوم تخصص مدة دراسته سنة دراسية واحدة أو ماجستير فى حقل اختصاصه وأمضى مدة لا تقل عن ثلاث سنوات فى ممارسة اختصاصه بعد الحصول على الدبلوم أو الماجستير

(ج) الفئة الرابعة :

١ ـ اذا كان الموظف حاصلا على شهادة الدكتوراه ، أو الزمالة فى حقل اختصاصه وأمضى مدة لا تقل عن ثلاث سنوات فى ممارسة اختصاصه بعد الحصول على الدكتوراه أو الزمالة أو :

٢ ـ اذا كان الموظف حاصلا على شهادة دبلوم تخصص أو ماجستير فى حقل اختصاصه وأمضى مدة لا تقل عن ست سنوات فى ممارسة اختصاصه بعد الحصول على الدبلوم أو الماجستير٠

(د) الفئة الثالثة ٠

١ ـ اذا كان الموظف حاصلا على شهادة الدكتوراه أو الزمالة فى حقل اختصاصه وأمضى مدة لا تقل عن ست سنوات فى ممارسة المهنة بعد الحصول على الدكتوراه أو الزمالة ٠

٢ ـ اذا كان الموظف حاصلا على شهادة دبلوم تخصص أو ماجستير فى حقل اختصاصه وأمضى مدة لا تقل عن تسع سنوات فى ممارسة اختصاصه بعد الحصول على الدبلوم أو الماجستير ٠

المادة ٩ ـ تمنح علاوات اختصاص للقضاة النظاميين والشرعيين باستثناء القضاة تحت التدريب وفق الشروط التالية :

(أ) الفئة السادسة :

١ ـ اذا كان القاضى حاصلا على شهادة الماجستير فى حقل اختصاصه وأمضى مدة لا تقل عن سنة فى القضاء أو ممارسة المحاماة أو فى كليهما معا بعد الحصول على الماجستير أو :

٢ ـ اذا كان القاضى حاصلا على دبلوم تخصص لا تقل مدة دراسته عن سنة دراسية واحدة أومضى مدة لا تقل عن ثلاث سنوات فى القضاء أو ممارسة المحاماة أو فى كليهما معا بعد الحصول على الدبلوم ، أو :

٣ ـ اذا كان القاضى قد أمضى مدة لا تقل عن خمس سنوات فى القضاء أو ممارسة المحاماة أو فى كليهما معا ٠

(١) و (٢) مصححة باعلان الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٦٧٩ فى ١٩٧٧/٢/١

(ب) الفئة الخامسة :

١ ـ اذا كان القاضي حاصلا على شهادة الدكتوراه فى حقل اختصاصه ، أو

٢ ـ اذا كان القاضي حاصلا على الماجستير فى حقل اختصاصه وأمضى فى القضاء أو ممارسة المحاماة او فى كليهما معا مدة لا تقل عن ست سنوات بعد الحصول على الماجستير ، أو

٣ ـ اذا كان القاضي حاصلا على دبلوم تخصص لا تقل مدة دراسته عن سنة دراسية واحدة وأمضى مدة لا تقل عن ثماني سنوات فى القضاء أو ممارسة المحاماة أو فى كليهما معا بعد الحصول على الدبلوم ، أو

٤ ـ اذا كان القاضي قد أمضى مدة لا تقل عن (١٠) سنوات فى القضاء أو ممارسة المحاماة أو فى كليهما معا ٠

(جـ) الفئة الرابعة :

١ ـ اذا كان القاضي حاصلا على شهادة الدكتوراه فى حقل اختصاصه وأمضى مدة لا تقل عن خمس سنوات فى القضاء أو ممارسة المحاماة أو فى كليهما معا بعد الحصول على الدكتوراه ، أو

٢ ـ اذا كان القاضي حاصلا على الماجستير فى حقل اختصاصه وأمضى فى القضاء أو ممارسة المحاماة أو فى كليهما معا مدة لا تقل عن (١١) سنة بعد الحصول على الماجستير ، أو

٣ ـ اذا كان القاضي حاصلا على دبلوم تخصص لا تقل مدة دراسته عن سنة دراسية واحدة وأمضى مدة لا تقل عن (١٣) سنة فى القضاء أو ممارسة المحاماة أو فى كليهما معا بعد الحصول على الدبلوم ، أو

٤ ـ اذا كان القاضي قد أمضى مدة لا تقل عن (١٥) سنة فى القضاء أو ممارسة المحاماة أو فى كليهما معا ٠

(د) الفئة الثالثة :

١ ـ اذا كان القاضي حاصلا على شهادة الدكتوراه فى حقل اختصاصه وأمضى مدة لا تقل عن (١٠) سنوات فى القضاء أو ممارسة المحاماة أو فى كليهما معا بعد الحصول على الدكتوراه ، أو

٢ ـ اذا كان القاضي حاصلا على الماجستير فى حقل اختصاصه وأمضى فى القضاء أو ممارسة المحاماة أو فى كليهما معا مدة لا تقل عن (١٦) سنة بعد الحصول على الماجستير ، أو

٣ ـ اذا كان القاضي حاصلا على دبلوم تخصص لا تقل مدة دراسته عن سنة دراسية واحدة وأمضى مدة لا تقل عن (١٨) سنة فى القضاء أو ممارسة المحاماة أو فى كليهما معا بعد الحصول على الدبلوم ، أو

٤ ـ اذا كان القاضي قد أمضى مدة لا تقل عن عشرين سنة فى القضاء أو ممارسة المحاماة أو فى كليهما معا ٠

(هـ) الفئة الثانية :

اذا أشغل القاضي وظيفة رئيس النيابات العامة أو عضو محكمة التمييز أو رئيس محكمة الاستئناف أو رئيس ديوان التشريع فى رئاسة الوزراء ٠

(و) الفئة الأولى :

اذا أشغل القاضي وظيفة رئيس محكمة التمييز على أن لا يتقاضى من العلاوة الفنية الا نصفها فقط ٠

المادة ١٠ ـ تمنح علاوة اختصاص للمهندسين الزراعيين وفق الشروط التالية :

(أ) الفئة السادسة :

١ ـ اذا كان المهندس الزراعي حاصلا على شهادة الدكتوراه فى حقل اختصاصه ، أو

٢ ـ اذا كان المهندس الزراعي حاصلا على شهادة الماجستير في حقل اختصاصه وأمضى فى ممارسة اختصاصه مدة لا تقل عن ثلاث سنوات بعد الحصول على الماجستير ، أو

٣ ـ اذا كان المهندس الزراعي حاصلا على دبلوم لا تقل مدة دراسته عن سنة دراسية واحدة وأمضى فى ممارسة اختصاصه مدة لا تقل عن ست سنوات بعد الحصول على الدبلوم ، أو

٤ ـ اذا كان المهندس الزراعي قد مارس المهنة فى حقل اختصاصه مدة لا تقل عن عشر سنوات ٠

(ب) الفئة الخامسة :

١ ـ اذا كان المهندس الزراعي حاصلا على شهادة الدكتوراه فى حقل اختصاصه وأمضى مدة

لا تقل عن ثلاث سنوات فى ممارسة اختصاصه بعد الحصول على الدكتوراه ، أو

٢ ـ اذا كان المهندس الزراعى حاصلا على شهادة الماجستير فى حقل اختصاصه وأمضى فى ممارسة اختصاصه مدة لا تقل عن ست سنوات بعد الحصول على الماجستير ، أو

٣ ـ اذا كان المهندس الزراعى حاصلا على دبلوم لا تقل مدة دراسته عن سنة دراسية واحدة وأمضى فى ممارسة اختصاصه مدة لا تقل عن تسع سنوات بعد الحصول على الدبلوم ٠

(جـ) الفئة الرابعة :

١ ـ اذا كان المهندس الزراعى حاصلا على شهادة الدكتوراه فى حقل اختصاصه وأمضى مدة لا تقل عن ست سنوات فى ممارسة اختصاصه بعد الحصول على الدكتوراه ، أو

٢ ـ اذا كان المهندس الزراعى حاصلا على شهادة الماجستير فى حقل اختصاصه وأمضى فى ممارسة اختصاصه مدة لا تقل عن تسع سنوات بعد الحصول على الماجستير ، أو

٣ ـ اذا كان المهندس الزراعى حاصل على دبلوم لا تقل مدة دراسته عن سنة دراسية واحدة وأمضى فى ممارسة اختصاصه مدة لا تقل عن اثنى عشرة سنة بعد الحصول على الدبلوم ٠

(د) الفئة الثالثة :

١ ـ اذا كان المهندس الزراعى حاصلا على شهادة الدكتوراه فى حقل اختصاصه وأمضى مدة لا تقل عن تسع سنوات فى ممارسة اختصاصه بعد الحصول على الدكتوراه ، أو

٢ ـ اذا كان المهندس الزراعى حاصلا على شهادة الماجستير فى حقل اختصاصه وأمضى فى ممارسة اختصاصه مدة لا تقل عن اثنى عشرة سنة بعد الحصول على الماجستير ، أو

٣ ـ اذا كان المهندس الزراعى حاصلا على دبلوم لا تقل مدة دراسته عن سنة دراسية واحدة وأمضى فى ممارسة اختصاصه مدة لا تقل عن خمس عشرة سنة بعد الحصول على الدبلوم ٠

المادة ١١ ـ تمنح علاوات اختصاص للممرضات القانونيات وفق الشروط التالية :

(أ) الفئة السادسة :

١ ـ اذا كانت المرضة حاصلة على شهادة الماجستير فى حقل اختصاصها ، أو

٢ ـ اذا كانت المرضة حاصلة على شهادة تخصص أو شهادة قبالة لا تقل مدة دراستها عن سنة دراسية واحدة وأمضت مدة لا تقل عن ثلاث سنوات فى ممارسة تخصصها بعد الحصول على شهادة التخصص أو القبالة ، أو

٣ ـ اذا كانت المرضة قد أمضت مدة لا تقل عن (١٠) سنوات فى ممارسة التمريض ٠

(ب) الفئة الخامسة :

١ ـ اذا كانت المرضة حاصلة على شهادة الدكتوراه فى حقل اختصاصها ، أو

٢ ـ اذا كانت المرضة حاصلة على شهادة الماجستير فى حقل اختصاصها وأمضت مدة لا تقل عن خمس سنوات فى ممارسة اختصاصها بعد الحصول على الماجستير ، أو

٣ ـ اذا كانت المرضة حاصلة على شهادة تخصص أو شهادة قبالة لا تقل مدة دراستها عن سنة دراسية واحدة وأمضت مدة لا تقل عن ثمانى سنوات فى ممارسة تخصصها بعد الحصول على شهادة التخصص ، أو القبالة ٠

المادة ١٢ ـ تمنح علاوات اختصاص للقابلات القانونيات وفق الشروط التالية :

(جـ) الفئة السادسة :

اذا كانت القابلة قد أمضت مدة لا تقل عن (١٠) سنوات فى ممارسة القبالة ٠

المادة ١٣ ـ اذا كان الموظف حاصلا على شهادة تؤهله لعلاوة احدى الفئات ولا تنطبق عليه مدة الخدمة فيمنح العلاوة الادنى مباشرة لحين توفر مدة الخدمة المطلوبة ٠

المادة ١٤ ـ (أ) تشكل لجنة العلاوات على الوجه التالى :

١ ـ رئيس ديوان الموظفين	رئيسا
٢ ـ وكيل ديوان الموظفين	عضوا
٣ ـ وكيل الوزارة المختص	عضوا
٤ ـ مندوب عن وزارة التربية والتعليم	عضوا
٥ ـ مندوب عن النقابة المختصة	عضوا

(ب) تكون مهمة اللجنة ما يلي :

١ ـ معادلة الشهادات لغايات تطبيق أحكام هذا النظام ٠

٢ ـ البت فى أى خلاف يطرأ عن تنفيذ أحكام هذا النظام ويكون قرارها قطعيا غير قابل للطعن أمام أية جهة ادارية أو قضائية ٠

(ج) يقوم المجلس القضائى المختص بمهمة لجنة العلاوات فيما يختص بالقضاة النظاميين والشرعيين ٠

(د) يتألف النصاب القانونى للجنة بحضور أربعة من أعضائها وتتخذ القرارات فيها بأغلبية آراء الحاضرين ٠

المادة ١٥ ـ (أ) يجرى تحديد نسبة العلاوة الفنية وانقاصها أو زيادتها أو ايقافها بقرار من الوزير بناء على تنسيب وكيل الوزارة فى ضوء كفاءة الموظف وانتاجيته ٠

(ب) يجرى تحديد فئة علاوة الاختصاص بقرار من الوزير بناء على تنسيب لجنة برئاسة الوكيل وعضوية اثنين من كبار موظفى الوزارة يعينهما الوزير ٠

(ج) للوزير بتنسيب من الوكيل حجب العلاوة الفنية كليا أو جزئيا اذا ارتكب الموظف مخالفة للقوانين والانظمة والتعليمات والقرارات أو أقدم على تصرف يخل بالمسؤوليات والواجبات المنوطة به أو يعرقلها ٠

(د) يتولى المجلس القضائى المختص الصلاحيات الواردة فى الفقرتين (أ ، ب) فيما يختص بالقضاة النظاميين والشرعيين ٠

المادة ١٦ ـ تحجب العلاوة الفنية وعلاوة الاختصاص كليا اذا كان مكان عمل الموظف خارج المملكة ٠

المادة ١٧ ـ اذا كان الموظف يتقاضى علاوة اختصاص بموجب أى نظام كان معمولا به قبل نفاذ أحكام هذا النظام وكانت تلك العلاوة أكثر من علاوة الاختصاص التى يستحقها بموجب هذا النظام فيستمر بتقاضى تلك العلاوة الاكثر وتعتبر وكأنها مقررة بمقتضى هذا النظام ، ما دام يمارس العمل الذى كان يتقاضى العلاوة الاكثر من أجله ٠

المادة ١٨ ـ اذا قام الموظف بأى عمل اضافى خارج نطاق وظيفته الرسمية مقابل أجور أو مكافآت دون الحصول على تصريح بذلك من مجلس الوزراء فتسترد منه جميع العلاوات التى كان قد تقاضاها بموجب احكام هذا النظام خلال مدة تلك المخالفة على أن لا تقل عن علاوات شهر واحد وبالاضافة لذلك يكون عرضة للاجراءات التأديبية والعقوبات المسلكية المنصوص عليها فى أنظمة الخدمة المدنية والموظفين المعمول بها ٠

المادة ١٩ ـ لا يجوز الجمع بين العلاوتين (الفنية والاختصاص) وأية علاوات أخرى باستثناء :

(أ) العلاوة العائلية ٠

(ب) العلاوة الشخصية ٠

(ج) علاوة الميدان ٠

(د) أية علاوة معتبرة جزءا من الراتب الاساسى ٠

المادة ٢٠ ـ (أ) يمنح مدير الصحة ومدير المديرية فى وزارة الصحة علاوة ادارة مقدارها (٦٠) دينارا شهريا ٠

(ب) لا يجوز الجمع بين علاوة الاختصاص وعلاوة الادارة المنصوص عليها فى الفقرة (أ) من هذه المادة على أن يتقاضى الموظف العلاوة الاعلى ٠

المادة ٢١ ـ (أ) يجوز صرف علاوة عمل اضافى لا تزيد نسبتها على (٣٥٪) من مجموع الراتب والعلاوات المستحقة بموجب هذا النظام لاى موظف يكلف بعمل اضافى منتظم خارج أوقات الدوام الرسمى ضمن المخصصات المرصودة لهذه الغاية بما فى ذلك العمل فى دراسة وتنفيذ المشاريع الانمائيه ٠

(ب) تصرف علاوة العمل الاضافى المنصوص عليها فى الفقرة (أ) من هذه المادة وتحدد نسبتها بقرار من رئيس الوزراء بناء على تنسيب من الوزير المختص ٠

المادة ٢٢ ـ اذا كان أى موظف من الفئات المنصوص عليها فى المادة (٤) من هذا النظام لا يتقاضى علاوة اختصاص بموجبه ، فيمنح علاوة اضافية مقدارها (٢٠٪) من الراتب الاساسى الى أن يستفيد من علاوة الاختصاص ٠

المادة ٢٣ ـ يلغى أى نص فى أى تشريع آخر وذلك الى المدى الذى تتعارض فيه أحكامه مع أحكام هذا النظام ٠

١٩٧٦/١٢/١٩

نحن الحسين الأول ملك المملكة الأردنية الهاشمية

بمقتضى المادة (١٢٠) من الدستور
وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ ١٩٧٦/١٢/١٩
نأمر بوضع النظام الآتي :

نظام رقم ٣ لسنة ١٩٧٧(١)
نظام العلاوات الموحدة للموظفين

صادر بمقتضى المادة ١٢٠ من الدستور

المادة ١ ـ يسمى هذا النظام (نظام العلاوات الموحدة للموظفين لسنة ١٩٧٧) ويعمل به اعتبارا من ١٩٧٧/١/١ ٠

المادة ٢ ـ تسرى أحكام هذا النظام على :
(أ) جميع الموظفين المدنيين العاملين فى خدمة الدولة ويتقاضون رواتبهم من خزينتها ٠

(ب) موظفى المؤسسات والسلطات والهيئات الحكومية الاخرى الذين يقرر مجلس الوزراء سريان أحكام هذا النظام عليهم وبالنسب التى يحددها ٠

المادة ٣ ـ يكون للكلمات والعبارات التالية المعانى المخصصة لها فى ادناه ما لم تدل القرينة على خلاف ذلك :

الوزير : الوزير فيما يختص بموظفى وزارته والدوائر التابعة لها ولغايات هذا النظام تشمل كلمة (الوزير) ٠

(أ) رئيس الوزراء فيما يختص بموظفى رئاسة الوزراء ٠

(ب) رئيس مجلس الاعيان أو رئيس مجلس النواب عند غيابه فيما يختص بموظفى مجلس الامة ٠

(ج) رئيس أية دائرة يمارس بموجب قوانين أو أنظمة خاصة صلاحيات الوزير فيما يتعلق بموظفى تلك الدائرة ٠

وكيل الوزارة : وكيل أية وزارة ولغايات هذا النظام تشمل عبارة (وكيل الوزارة) :

السكرتير العام لرئاسة الوزراء وأمين عام مجلس الامة ومدير الشرعية ووكيل أو مدير أو أمين عام أية دائرة مستقلة وأى موظف يقوم مقام أى منهم فى حالة غيابه ٠

اللجنة : لجنة انتقاء الموظفين المؤلفة بموجب أحكام نظام الخدمة المدنية المعمول به أو أى لجنة تقوم مقامها بموجب أنظمة خاصة ٠

نظام الخدمة : نظام الخدمة المدنية رقم ٢٣ لسنة ١٩٦٦ وتعديلاته وأى تشريع آخر يحل محله وتشمل

المدنية : هذه العبارة الانظمة الخاصة بالموظفين فى المؤسسات والسلطات والهيئات الحكومية المعمول بها ٠

شهادة الدكتوراه : الدرجة العلمية التى تمنح من جامعة معترف بها لمن يقدم رسالة فى العلوم أو الآداب بعد النجاح فى المنهاج المقرر للدراسات العليا شرط ألا تقل المدة المحددة للحصول على تلك الشهادة عن ثلاث سنوات وان يكون حاصلا على الشهادة الجامعية الاولى ٠

الشهادة الجامعية الثانية (الماجستير) : الدرجة العلمية التى لا تقل مدة الدراسة للحصول عليها عن سنة على الأقل بعد الحصول على الشهادة الجامعية الأولى ٠

الشهادة الجامعية الأولى (البكالوريوس والليسانس) : الدرجة العلمية التى لا تقل مدة الدراسة للحصول عليها عن ثلاث سنوات بعد الحصول على شهادة الدراسة الثانوية العامة أو ما يعادلها(٢) ٠

الموظف : كل شخص يعين بقرار من المرجع المختص فى وظيفة بخدمة الدولة ويتقاضى راتبه من الخزينة بما فى ذلك ضريبة المعارف والامانات ٠

الراتب الاساسى : الراتب الاساسى الذى يتقاضاه الموظف المصنف أو الراتب الاساسى الذى يستحقه الموظف غير المصنف أو الموظف بعقد فيما لو عين بوظيفة مصنفة وفق احكام نظام الخدمة المدنية أو أى تشريعات خاصة ٠ واما الموظف غير المصنف أو الموظف بعقد الذى لا يجوز تصنيفه فيحدد راتبه الاساسى لغايات هذا النظام من قبل اللجنة على أن تستأنس بالاسس التى يطبقها

---
(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٦٧٤ فى ١٩٧٧/١/١
(٢) مصححة بالتصحيح الوارد فى الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٦٧٦ فى ١٩٧٧/١/١٦
ومعدلة بالنظام رقم ١٤ لسنة ١٩٨٠ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٩١١ فى ١٩٨٠/٢/٢٠

ديوان الموظفين عند تعيين مثل ذلك الموظف .

المادة ٤ – تجرى معادلة الشهادات لغايات هذا النظام من قبل لجنة معادلة الشهادات المنصوص عليها فى نظام معادلة الشهادات رقم (١١٠) لسنة ١٩٦٦ وتعديلاته أو أى تشريع آخر يحل محله .

المادة ٥ – مع مراعاة أحكام المادة (١٦) من هذا النظام يمنح الموظف الذى يعمل فى حقل اختصاصه علاوة اساسية لا تزيد على النسبة المئوية التالية من الراتب الاساسى :

(أ) حامل شهادة الدكتوراه . ١٠٠٪

(ب) حامل الشهادة الجامعية الثانية ٥٠٪

(ج)(١) حامل الدبلوم فى التخصصات الواردة فى الفقرة (هـ) من هذه المادة وحامل الدبلوم فى التربية للعاملين فى وزارة التربية والتعليم وذلك بالاضافة الى التخصصات المنصوص عليها فى الفقرة (هـ) من هذه المادة شريطة أن لا تقل مدة الدراسة للحصول على الدبلوم فى هذه الحالة عن سنة دراسية واحدة بعد الحصول على الشهادة الجامعية الاولى ٤٥٪

(د) حامل الدبلوم فى التخصصات الاخرى غير الواردة فى الفقرة (هـ) من هذه المادة شريطة أن لا تقل مدة الدراسة للحصول على الدبلوم فى هذه الحالة عن سنة دراسية واحدة بعد الحصول على الشهادة الجامعية الاولى ٣٥٪

(هـ)(٢) حامل الشهادة الجامعية الأولى فى الرياضيات والفيزياء والكيمياء والعلوم البيولوجية واللغة الانجليزية واللغة الفرنسية وأدابها والجيولوجيا والاحصاء والاقتصاد والمحاسبة وعلم الحاسب الالكترونى والمعالجة الحكمية والتربية البدنية والفنون الجميلة والتدبير المنزلى والعلوم البريدية . ٤٠٪

(و) حامل الشهادة الجامعية الاولى فى التخصصات الاخرى غير الواردة فى الفقرة (هـ) من هذه المادة . ٣٠٪

(ز) حامل شهادة كليات الهندسة التطبيقية التى لا تقل مدة الدراسة فيها عن ثلاث سنوات . ٨٠٪

(ح) حامل شهادة دبلوم صناعة أو دبلوم المعهد الفنى الهندسى (البوليتكنيك) على أن لا تقل مدة الدراسة للحصول على الدبلوم فى هذه الحالة عن سنتين دراسيتين بعد الحصول على شهادة الدراسة الثانوية العامةأو مايعادلها ٤٠٪

(ط) حامل شهادة الدراسة الثانوية العامة أو ما يعادلها وشهادة معهد مدة الدراسة أو / الدراسة والتدريب فيه لا تقل عن سنتين دراسيتين بعد الحصول على تلك الشهادة ٣٠٪

(ى) (٣) حامل شهادة الدراسة الثانويةالعامة أو ما يعادلها وشهادة معهد مدة الدراسة أو / الدراسة والتدريب فيه لا تقل عن سنة دراسية واحدة بعد الحصول على تلك الشهادة ٢٥٪

(ك) حامل شهادة الدراسة الثانوية العامة الصناعية أو التمريضية وخريجو مدارس مساعدات الممرضات ٢٥٪

(ل) (٤) حامل شهادة الدراسة الثانوية العامة الزراعية أو التجارية أو البريدية ٢٥٪

(م) (٥) حامل شهادة الدراسة الثانوية العامة أو مايعادلها ويتقن الطباعةعلى الآلةالكاتبة باللغة العربية أو الانجليزية أو يعمل فىتشغيل الحاسب الالكترونى أو على آلات التثقيب الالكترونية أو اعداد بطاقات التثقيب ٢٥٪

(ن) (٦) حامل شهادة الدراسة الثانوية العامة أو ما يعادلها . ٢٠٪

(س) (٧) الموظف الذى تقل مؤهلاته العلمية عن شهادة الدراسة الثانوية العامة ٢٠٪

(ع) المؤذنون والمراسلون والاذنة والمحضرون والجنائنيون والحرس والطهاة والمنظفونوالخدم والذين يشغلون وظائف أو يقومون بأعمال أو مهام مشابهة ٢٠٪

المادة ٦ (٨) – تزاد العلاوةالمنصوص عليهافى الفقرات (ب) و (ج) و (د) و (هـ) و (و) و (ز) و (ح) و (ط) من المادة (٥) من هذا النظام بنسبة (١٠٪) منالراتب الاساسى اذاكان الموظف الذى تنطبق عليه أى من تلك الفقرات يعمل فى وزارة التربية والتعليم ويمارس مهنة

---

(١) مصححة بالتصحيح الوارد فى الجريده الرسمية – العدد ٢٦٧٦ فى ١٦/١/١٩٧٧ – ومعدلة بالنظام رقم ١٤ لسنة ١٩٨ الجريدة الرسمية العدد ٢٩١١ فى ٢/٢/١٩٨٠

(٢ ، ٣) معدلة بالنظام رقم ١٤ لسنة ١٩٨٠ المشار اليه ثم بالنظام رقم ٨٨ لسنة ١٩٨٠ الجريدة الرسمية العدد ٢٩٧٤ فى ١٦/١٢/١٩٨٠

(٤ ، ٥ ، ٦ ، ٧) معدلة بالنظام رقم ٥ لسنة ١٩٧٩ – الجريدة الرسمية – العدد ٢٨٣٤ فى ١/١/١٩٧٩

(٨) مستبدلة بالنظام رقم ٥٥ لسنة ١٩٧٧ – الجريدة الرسمية – العدد ٢٧١٨ فى ١/٨/١٩٧٧

التعليم فيها أو يعمل فى دائرة تربوية يتطلب العمل فيها خبرة فى ميدان التعليم ·

المادة ٧ – اذا عمل الموظف الذى يحمل شهادة جامعية في غير حقل اختصاصه الجامعي فيمنح العلاوة التى تنطبق عليه بمقتضى أى من الفقرات (أ – و) من المادة (٥) من هذا النظام اذا امضى فى ممارسة العمل على ذلك الوجه مدة لا تقل عن ثلاث سنوات بعد حصوله على الشهادة الجامعية·

المادة ٨(١) – يمنح الموظف الذى يعمل فى أية مهنة فنية يحددها مجلس الوزراء وأمضى فى ممارستها مدة لا تقل عن ثلاث سنوات علاوة أساسية لا تزيد على (٣٠٪) من الراتب الاساسى اذا كانت العلاوة التى يستحقها ذلك الموظف بمقتضى أحكام المادة (٥) من هذا النظام اقل من (٣٠٪) من الراتب الاساسى ·

المادة ٩ – (أ) يحدد الموظفون الذين يستحقون العلاوة الاساسية بمقتضى أحكام هذا النظام والفئة التى تنطبق عليهم بموجب المادة (٥) منه بقرار من الوزير بناء على تنسيب من اللجنة ؛ وذلك على ضوء مؤهلات الموظف ونوعية العمل الذى يمارسه ·

(ب) يجرى تحديد نسبة العلاوة الاساسية التى يستحقها الموظف بمقتضى أحكام هذا النظام أو تخفيضها أو زيادتها أو ايقافها بقرار من الوزير بناء على تنسيب من وكيل الوزارة وذلك على ضوء مستوى أداء الموظف وانتاجيته ·

(ج) للوزير بتنسيب من وكيل الوزارة حجب العلاوة الاساسية كليا أو جزئيا عن الموظف اذا ارتكب مخالفة للقوانين والانظمة والتعليمات والقرارات الصادرة بموجبها ، أو اقدم على أى تصرف أو عمل يخل بالمسئوليات والصلاحيات المنوطة به أو يعرقلها ·

(د) تحجب العلاوة الاساسية كليا اذا كان مكان عمل الموظف خارج المملكة ·

المادة ١٠ – اذا قام الموظف بأى عمل اضافى خارج نطاق وظيفته الرسمية مقابل أجور أو مكافآت دون الحصول على تصريح بذلك من مجلس الوزراء فتسترد منه جميع العلاوات الاساسية التى كان قد تقاضاها خلال مدة تلك المخالفة ، على أن لا تقل عن علاوة شهر واحد وبالاضافة لذلك يكون عرضة للاجراءات التأديبية والعقوبات المسلكية المنصوص عليها فى أنظمة الخدمة المدنية والموظفين المعمول بها ·

المادة ١١ – (أ) لا يجوز الجمع بين العلاوة الاساسية المنصوص عليها فى هذا النظام وأية علاوة أخرى باستثناء ما يلى :

(أ) العلاوة الشخصية ·

(ب) العلاوة العائلية ·

(ج) علاوة الميدان ·

(د) علاوة الادارة لوكلاء الوزارات ومديرى التربية والمعاهد والمدارس ·

(هـ) العلاوة المعتبرة جزءا من الراتب الاساسى ·

(و) علاوة بدل التمثيل التى تدفع لاى موظف يعمل داخل المملكة ·

(ب) لمجلس الوزراء بناء على تنسيب الوزير المختص أن يجعل دوام العمل الرسمى فى أية دائرة أو مؤسسة حكومية أو فى أى قسم منها لمدة ثمانى ساعات يوميا ويمنح الموظف الذى يعمل بموجب ذلك الدوام علاوة اضافية بقرار من الوزير مقدارها (٣٠٪) من مجموع الراتب والعلاوات المستحقة بمقتضى هذا النظام(٢) ·

المادة ١٢(٣) – (أ) يستحق موظف الدرجة العليا أو الخاصة أو الموظف بعقد الذى يتجاوز اجمالى الراتب والعلاوات فيه (٢٥٠) دينارا علاوة شخصية مقدارها (١١) دينارا شهريا ·

(ب) يستحق موظف الصنف الأول والموظف بعقد الذى لا يتجاوز اجمالى الراتب والعلاوات فيه (٢٥٠) مائتين وخمسين دينارا علاوة شخصية مقدارها (١٨) ثمانية عشر دينارا شهريا ·

(ج) يستحق موظف الصنف الثانى والموظف غير المصنف علاوة شخصية مقدارها (٢٠) عشرون دينارا شهريا ·

(د) اذا كان أى من الموظفين المذكورين فى الفقرتين (ب ، ج) من هذه المادة يتقاضى علاوة اختصاص فتكون العلاوة الشخصية (١١) أحد عشر دينارا شهريا ·

المادة ١٣ – (أ) يستحق الموظف العلاوة العائلية الشهرية التالية :

	فلس	دينار
للزوجة		٧
للولد الاول		٢
للولد الثاني		٢
للولد الثالث		٢
للولد الرابع		٢

(ب) لا تدفع العلاوة الا لزوجة واحدة فقط ·

(ج) لا تدفع العلاوة العائلية فى الحالات التالية :

(١) مستبدلة بالنظام رقم ٥٥ لسنة ١٩٧٧ – الجريدة الرسمية – العدد ٢٧١٨ فى ١٩٧٧/٨/١

(٢) مضافة بالنظام رقم ٧٨ لسنة ١٩٧٧ – الجريدة الرسمية – العدد ٢٧٣٤ فى ١٩٧٧/١٠/١٦

(٣) مستبدلة بالنظام رقم ٣٣ لسنة ١٩٨٠ – الجريدة الرسمية – العدد ٢٩٣٢ فى ١٩٨٠/٥/١٧

١ ـ الى الموظفة عن زوجها .

٢ ـ الى الموظفة عن أولادها اذا كان والدهم على قيد الحياة وغير مقعد عن العمل .

٣ ـ الى الموظف عن زوجته التي تتقاضى راتبا شهريا من مصلحة عامة .

٤ ـ عن أي من الأولاد بعد اكمالهم الثامنة عشرة من عمره .

المادة ١٤ ـ تدفع علاوة ادارة شهرية على الوجه التالي :

(أ) لوكيل الوزارة ٥٠ دينارا

(ب) لمديرية التربية في مركز وزارة التربية والتعليم وفي المحافظات والألوية ١٠ دنانير

(جـ) لمدير المعهد أو المدرسة ٦ دنانير

(د) لمدير المدرسة أو المعهد أو المركز أو المؤسسة التابعة لوزارة التنمية الاجتماعية (١) ٦ دنانير

المادة ١٥ ـ اذا كان الموظف يتقاضى علاوة بموجب أي نظام كان معمولا به قبل نفاذ أحكام هذا النظام وكانت تلك العلاوة أكثر من العلاوة الاساسية التي يستحقها بموجب هذا النظام فيستمر في تقاضي تلك العلاوة الأكثر وتعتبر وكأنها مقررة بمقتضى هذا النظام ما دام يمارس العمل الذي كان يتقاضى العلاوة الأكثر من أجله .

المادة ١٦ ـ يلغى أي نص في أي تشريع آخر وذلك الى المدى الذي يتعارض فيه أحكامه مع أحكام هذا النظام .

١٩٧٦/١٢/١٩

نحن الحسين الأول ملك المملكة الأردنية الهاشمية

بمقتضى المادة (٣١) من الدستور

وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ ١٩٧٧/٥/٨

نأمر بوضع النظام الآتي :

نظام رقم (٣٢) لسنة ١٩٧٧ (٢)

نظام العلاوات الموحدة والعلاوات الفنية وعلاوات الاختصاص لموظفي البلديات

صادر بمقتضى المادة (٤٣/٢) من قانون البلديات رقم (٢٩) لسنة ١٩٥٥

المادة ١ ـ يسمى هذا النظام (نظام العلاوات الموحدة والعلاوة الفنية وعلاوات الاختصاص لموظفي البلديات لسنة ١٩٧٧) ، ويعمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية .

المادة ٢ ـ يكون للكلمات والعبارات التالية المعاني المخصصة لها أدناه الا اذا دلت القرينة على خلاف ذلك :

الوزير : وزير الشؤون البلدية والقروية بالنسبة لموظفي البلديات وأمين العاصمة بالنسبة لموظفي أمانة العاصمة .

البلدية : أمانة العاصمة وأمانة القدس وأية بلدية أخرى .

المجلس : مجلس البلدية أو اللجنة المعينة للقيام بمهامه .

اللجنة : لجنة العلاوات المشكلة بموجب احكام هذا النظام .

الوكيل : وكيل أمانة العاصمة بالنسبة لامانة العاصمة ووكيل وزارة الشؤون البلدية والقروية بالنسبة لبقية البلديات .

الموظف : كل شخص يعين بقرار من المرجع المختص في خدمة البلدية ويتقاضى راتبه من صندوقها .

الراتب الأساسي : الراتب الأساسي الذي يتقاضاه الموظف المصنف أو الراتب الأساسي الذي يستحقه الموظف غير المصنف أو الموظف بعقد فيما لو عين بوظيفة مصنفة وفق أحكام نظام موظفي البلديات المعمول به ، أما الموظف غير المصنف أو المستخدم بعقد الذي لا يجوز تصنيفه فيحدد راتبه الأساسي لغايات هذا النظام من قبل الجهة المختصة بتعيين موظفي البلدية بموجب نظام موظفي البلديات أو نظام موظفي أمانة العاصمة على أن تستأنس الجهة المذكورة في الحالة الأخيرة بالأسس التي يعتمدها ديوان الموظفين عند تعيين مثل ذلك الموظف .

المادة ٣ ـ باستثناء ما نص عليه في هذا النظام ، تطبق على موظفي البلديات أحكام (نظام العلاوات الفنية وعلاوات الاختصاص الموحد للموظفين) رقم (٢) لسنة ١٩٧٧ و (نظام العلاوات الموحدة للموظفين) رقم (٣) لسنة ١٩٧٧ وأي نظام آخر يعدلهما أو يحل محلهما .

المادة ٤ ـ تشكل لجنة العلاوات بقرار من

(١) مضافة بالنظام رقم ٦٧ لسنة ١٩٨١ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٣٠١٢ في ١٩٨١/٧/١

(٢) الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٧٠٣ في ١٩٧٧/٦/١

الوزير برئاسة الوكيل وعضوية اثنين من كبار موظفي البلدية .

المادة ٥ – (أ) تحدد علاوة الاختصاص المنصوص عليها في (نظام العلاوات الفنية وعلاوات الاختصاص الموحد للموظفين) رقم (٢) لسنة ١٩٧٧ بقرار من المجلس بناء على تنسيب اللجنة .

(ب) تحدد العلاوة الموحدة المنصوص عليها في (نظام العلاوات الموحدة للموظفين) رقم (٣) لسنة ١٩٧٧ بقرار من الوزير بناء على تنسيب اللجنة .

المادة ٦ – تحقيقا للغايات المقصودة في هذا النظام يمارس المجلس الصلاحيات المخولة لرئيس الوزراء بمقتضى احكام (نظام العلاوات الفنية وعلاوات الاختصاص الموحدة للموظفين) رقم (٢) لسنة ١٩٧٧ و (نظام العلاوات الموحدة للموظفين) رقم (٣) لسنة ١٩٧٧ .

١٩٧٧/٥/٨

نحن الحسين الأول ملك المملكة الأردنية الهاشمية

بمقتضى المادة (٣١) من الدستور

وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ ١٩٧٩/١/٢١

نامر بوضع النظام الآتي :

نظام رقم (١٨) لسنة ١٩٧٩(١)

نظام الانتقال والسفر لموظفي مؤسسة الاسكان صادر بمقتضى الفقرة (ج) من المادة (٨) من قانون مؤسسة الاسكان رقم (٢٧) لسنة ١٩٦٨

المادة ١ – يسمى هذا النظام (نظام الانتقال والسفر لموظفي مؤسسة الاسكان لسنة ١٩٧٩) ويعمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية .

المادة ٢ – يكون للكلمات والعبارات التالية حيثما وردت في هذا النظام المعاني المخصصة لها أدناه الا اذا دلت القرينة على غير ذلك :

المؤسسة : مؤسسة الاسكان .

المجلس : مجلس ادارة المؤسسة .

الرئيس : رئيس المجلس .

المدير العام : مدير عام المؤسسة .

الموظف : كل شخص يعمل في المؤسسة في وظيفة مدرجة في تشكيلاتها بما في ذلك الموظفون غير المصنفين والموظفون بعقود أو على حساب المشاريع والمستخدمون .

المادة ٣ – (أ) لغايات هذا النظام ، يصنف موظفو المؤسسة والاشخاص الذين تنطبق عليهم أحكامه الى الفئات التالية :

١ – الفئة الخاصة – وتشمل رئيس المجلس .

٢ – الفئة الاولى – وتشمل أعضاء المجلس .

٣ – الفئة الثانية – وتشمل نائب المدير العام وموظفي المؤسسة من الدرجتين الاولى والثانية .

٤ – الفئة الثالثة – وتشمل موظفي الدرجتين الثالثة والرابعة .

٥ – الفئة الرابعة – وتشمل موظفي الدرجتين الخامسة والسادسة .

(ب) يعامل الموظفون غير المصنفين والموظفون بعقود والمستخدمون معاملة الموظفين المصنفين الذين يعادلونهم في الراتب على أن لا يتجاوز تصنيفهم الفئة الثانية مع مراعاة الشروط الواردة في عقود الاستخدام .

المادة ٤ – تحقيقا للغايات المقصودة من هذا النظام تطبق على الفئات المنصوص عليها في المادة (٣) من هذا النظام الاحكام المتعلقة بفئات الموظفين المنصوص عليها في (نظام الانتقال والسفر) رقم (٣٢) لسنة ١٩٧٨ وأي نظام آخر يعدله أو يحل محله .

المادة ٥ – باستثناء ما نص عليه في هذا النظام يطبق (نظام الانتقال والسفر) رقم (٣٢) لسنة ١٩٧٨ وأي نظام آخر يعدله أو يحل محله على المؤسسة وعلى الموظفين فيها ، وتحقيقا لذلك يمارس المجلس صلاحيات مجلس الوزراء ووزير المالية كما يمارس رئيس المجلس صلاحيات الوزير المختص المنصوص عليها في ذلك النظام .

المادة ٦ – يلغى (نظام الانتقال والسفر لموظفي مؤسسة الاسكان) رقم (٥٠) لسنة ١٩٦٧ .

١٩٧٩/١/٢١

(١) الجريدة الرسمية – العدد ٢٨٤٢ في ١٩٧٩/٢/١٦

نحن الحسين الاول ملك المملكة الاردنية الهاشمية
بمقتضى المادة (١١٤) من الدستور
وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ ١٣/٥/١٩٨١

نأمر بوضع النظام الآتي:

نظام رقم (٥٦) لسنة ١٩٨١
نظام الانتقال والسفر(١)

صادر بالاستناد الى المادة (١١٤) من الدستور

المادة ١ ــ يسمى هذا النظام (نظام الانتقال والسفر لسنة ١٩٨١) ويعمل به من تاريخ نشره فى الجريدة الرسمية.

المادة ٢ ــ يكون للكلمات والعبارات الواردة فى هذا النظام المعانى المخصصة لها ادناه الا اذا دلت القرينة على غير ذلك:

الدائرة: اية وزارة او دائرة حكومية او مجلس او سلطة او مؤسسة او هيئة عامة تابعة للحكومة
الوزير: وزير المالية.

الوزير المختص: الوزير فيما يختص فى وزارته والدوائر التابعة لها، ولغايات هذا النظام تشمل عبارة (الوزير المختص).

(أ) رئيس الوزراء فيما يختص بالوزراء ورؤساء الدوائر والمؤسسات والسلطات الحكومية الذين يمارسون صلاحيات الوزراء فيما يتعلق بدوائرهم ورؤساء مجالس ادارات المؤسسات او السلطات الحكومية وكذلك فيما يختص بموظفى رئاسة الوزراء.

(ب) رئيس مجلس الاعيان او رئيس مجلس النواب فى حالة غيابه فيما يختص بموظفى مجلس الامة.

(جـ) رئيس المجلس الوطنى الاستشارى فيما يختص بموظفى المجلس الوطنى الاستشارى.

(د) رئيس اية دائرة يمارس بموجب قوانين او انظمة خاصة صلاحيات الوزير المختص فيما يتعلق بموظفى تلك الدائرة.

(هـ) رئيس مجلس ادارة اية مؤسسة او سلطة او هيئة عامة تابعة للحكومة.

وكيل الوزارة: وكيل اية وزارة وتشمل:
سكرتير عام رئاسة الوزراء والامناء العامين والمدراء العامين ومدراء الدوائر المستقلة ونواب او وكلاء رؤساء الدوائر الذين شملهم تعريف (الوزير المختص)

الموظف: كل شخص يعين بقرار من المرجع المختص فى وظيفة مدرجة فى (نظام تشكيلات الوزارات والدوائر الحكومية) او فى (جداول تشكيلات الوظائف للدوائر والمؤسسات والسلطات الحكومية الاخرى) بما فى ذلك الموظفين المعينين برواتب مقطوعة او بعقود على حساب المشاريع او الامانات او ضريبة المعارف.

الشخص: الموظف او اى شخص آخر من خارج ملاك الدوائر والمكلف بمهمة رسمية من قبل الجهة صاحبة الاختصاص

اسرة الموظف: زوجته وبناته غير المتزوجات وغير العاملات واولاده الذكور الذين لا تتجاوز اعمارهم الثامنة عشرة الا اذا كانوا يواصلون دراستهم فى المدارس او حتى الحصول على الشهادة الجامعية الاولى او مصابين بعاهة مقعدة ووالداه ان كان المعيل الوحيد لهما.

المركز: المكان الذى يعين فيه الموظف لممارسة اعماله الرسمية.

الوفد: الهيئة المشكلة من اكثر من شخص واحد لتمثيل الحكومة بمهمة رسمية او التفاوض باسمها خارج المملكة.

الليلة: الفترة الزمنية التى تقع بين الساعة السادسة مساء اى يوم والساعة السادسة من صباح اليوم التالى التى يقضيها الموظف خارج مركز عمله.

اللجنة: اللجنة المشكلة وفق احكام المادة (١٢) من هذا النظام.

المادة ٣ ــ (أ) يصنف المشمولون باحكام هذا النظام على الشكل التالى:

١ ــ الفئة الخاصة: رئيس الوزراء والوزراء ورئيسا مجلس الاعيان والنواب ورئيس المجلس الوطنى الاستشارى ورئيس الديوان الملكى ووزير البلاط وكبير الامناء ومستشار الملك وناظر الخاصة الملكية وطبيب الاسرة المالكة وقاضى القضاة ورئيس محكمة التميز والاشخاص الاخرون الذين شملهم تعريف (الوزير المختص)

٢ ــ الفئة الاولى: الاعيان والنواب واعضاء المجلس الوطنى الاستشارى والموظفون الذين شملهم تعريف عبارة (وكيل الوزارة) ورئيس التشريفات الملكية وامين عام الديوان الملكى وموظفو الدرجات العليا والدرجات الخاصة والمدراء التنفيذيون فى البنك المركزى.

٣ ــ الفئة الثانية: موظفو الدرجات الاولى والثانية والثالثة (حسب نظام الخدمة المدنية) وموظفو الدرجتين الاولى والثانية (حسب انظمة موظفى الدوائر الاخرى).

٤ ــ الفئة الثالثة: موظفو الدرجات الرابعة والخامسة والسادسة (حسب نظام الخدمة المدنية) وموظفو الدرجتين الثالثة والرابعة (حسب انظمة موظفى الدوائر الاخرى).

(١) الجريدة الرسمية العدد رقم ٣٠٠٨ فى ١ / ٦ / ١٩٨١

٥ ــ الفئة الرابعة : بقية موظفى الدوائر.

(ب) يعامل الموظف بعقد والموظف غير المصنف على اساس راتبه الاساسى بنفس معاملة الموظف المصنف الذى يعادله فى ذلك الراتب ، على ان لايتجاوز تصنيفه الفئة الثانية ومع مراعاة اية شروط ترد بهذا الشان فى عقود الاستخدام .

المادة ٤ ــ يصرف للموظف عند تعيينه لاول مرة فى غير مكان اقامته الاعتيادية او عند نقله من مركز الى آخر بصورة دائمة مايلى :

(أ) اجور انتقاله وافراد اسرته ونقل امتعته البيتية واجور العتالة على الوجه التالى :

	سيارة الركوب	سيارة الشحن
١ ــ الموظف المتزوج من جميع الفئات	كاملة	١٥ طنا
٢ ــ الموظف الاعزب من الفئتين الاولى والثانية	كاملة	١٢ طنا
٣ ــ الموظف الاعزب من الفئتين الثالثة والرابعة	مقعد	١٢ طنا

(ب) علاوات السفر المقررة فى المادة (١٨) من هذا النظام عن خمس ليال فقط .

المادة ٥ ــ تدفع للموظف وفق احكام المادة (١) من هذا النظام نفقات نقله وافراد اسرته وامتعته البيتية من اى مكان داخل المملكة او خارجها الى المكان الذى يختاره فى المملكة خلال مدة اقصاها ستة اشهر من تاريخ انتهاء خدمته لاى سبب ماعدا الاستقالة او فقد الوظيفة او العزل ، وكذلك تدفع نفقات نقل جثمان الموظف او جثمان اى من افراد اسرته عند وفاته الى المكان الذى يختاره اسرته فى المملكة .

المادة ٦ ــ (أ) اذا كلف شخص او انتدب للقيام بعمل فى غير مركز عمله داخل المملكة او خارجها فيسمح له باستعمال وسائل نقل حسب الترتيب التالى :

(أ) اجور انتقاله وافراد اسرته ونقل امتعته البيتية واجور العتالة على الوجه التالى :

الفئة	بالسيارة	بالطائرة	بالقطار	بالباخـره
الخاصة والاولى	كاملة	اولى	اولى	اولى
الثانيـــة	كاملة	سياحيـة	اولى	اولى
الثالثةوالرابعة	مقعد	سياحية	ثانية	ثانية

(ب) يحدد الوزير المختص وسيلة النقل ، ويجوز له السماح باستعمال سيارة كاملة فى الحالات غير المسموح بها عندما تقتضى طبيعة السفر ذلك .

(جـ) للوزير المختص ان يعامل اعضاء الوفد الذين لا تقل درجتهم عن الاولى معاملة رئيسه من حيث حق استعمالهم نفس درجة وسيلة النقل المخصصة لرئيس الوفد اذا سافر اعضاء الوفد مع رئيسه

المادة ٧ ــ للوزير المختص صرف بدل تنقلات شهرى لا يتجاوز خمسة عشر دينارا للموظف الذى تستلزم طبيعة عمله التنقل المستمر اثناء العمل شريطة :

(أ) أن لا يستعمل سيارة حكومية فى تنقلاته .

(ب) ان لا يمنح علاوة نقل عن استعمال سيارته الخاصة .

المادة ٨ ــ للوزير المختص صرف بدل تنقلات لا يزيد على عشرة دنانير فى الشهر للموظف للانتقال بين مسكنه ومقر عمله على ان لا يستعمل سيارة حكومية فى تلك التنقلات وذلك فى اى من الحالتين التاليتين :

(أ) ان يكون الموظف مكلفا بالعمل بعد اوقات الدوام الرسمي ولا يتقاضى اى اجور او علاوة او مكافأة عنه .

(ب) ان يكون مقر عمل الموظف خارج حدود البلدية و يتعذر وصوله اليه بوسائط النقل المنتظمة داخل حدود منطقة البلدية .

المادة ٩ ــ للوزير المختص صرف بدل تنقلات شهرى لا يتجاوز ١٥ دينارا للموظف الذى تقتضى طبيعة عمله التنقل لغاية انجاز اعماله الرسمية وذلك فى حالة اقتنائه دراجة نارية على ان لا تدفع له اية اجور كيلومترية شريطة ان لا يستعمل سيارة حكومية او يكون حاصلا على بدل تنقلات .

المادة ١٠ ــ (أ) تصرف للاشخاص من الفئات التالية علاوات نقل شهرية حسبما هو مبين مقابل استعمال سياراتهم الخاصة لتنقلاتهم الرسمية اثناء الدوام الرسمى

وبعده داخل حدود منطقة البلدية التى تقع فيها مراكزهم على ان لا تصرف لاى منهم اكثر من علاوة واحدة بموجب هده المادة:

الفئــة	دينــار
الخاصــة	٨٠
الاولــى	٥٠
الثانيــة	٤٠
الثالثــة	٢٥

(ب) تصرف علاوة النقل للموظف من الفئتين الثانية والثالثة بقرار من الوزير المختص بناء على تنسيب اللجنة شريطة ان تكون طبيعة عمل الموظف الرسمى تقتضى تنقله اثناء العمل.

المادة ١١ ــ يشترط لصرف علاوة النقل الواردة فى المادة (١٠) من هذا النظام:

(أ) ان تكون لدى اى من المشمولين فيها سيارة مسجلة باسمه لدى دوائر السير او بواسطة وكالة سيارات معترف بها فى المملكة.

(ب) ان لا يستخدم الموظف سيارة حكومية فى تنقلاته المذكورة

(جـ) ان لا يكون قد خصص للموظف علاوة نقل من اى جهة حكومية اخرى.

المادة ١٢ ــ (أ) يصدر الوزير المختص القرارات المنصوص عليها فى المواد (٧، ٨، ٩، ١٠) من هذا النظام بناء على تنسيب لجنة مؤلفة من:

مدير الموازنة العامة	رئيســا
وكيل ديوان الموظفين	عضــوا
وكيل الدائرة المختصة	عضــوا

(ب) يعين لكل من رئيس اللجنة وعضويها بديل ينوب عنه فى حالة غيابه.

المادة ١٣ ــ (أ) عند نفاذ احكام هذا النظام والى ان يصدر الوزير المختص قراره وفق احكام الفقرة (أ) من المادة (١٢) يقرر صرف علاوة النقل وبدل التنقلات للموظفين الذين يرى صرفها لهم بناء على تنسيب لجنة يشكلها لهذه الغاية

(ب) تنظر اللجنة فى القرارات الخاصة بعلاوة النقل وبدل التنقلات الصادرة استنادا للفقرة (أ) من هذه المادة وتقدم تنسيبها للوزير المختص ليصدر قراره بشأنها.

(جـ) يشترط ان تتم جميع الاجراءات المنصوص عليها فى الفقرتين (أ، ب) من هذه المادة خلال اربعة اشهر من تاريخ العمل بهذا النظام.

(د) يعاد النظر فى قرارات صرف العلاوة وبدل التنقلات كل ستة اشهر للتحقق من استمرار استحقاقها وذلك وفقا للاجراءات التى اتخذت لاصدارها.

(هـ) على الوزير المختص ايقاف صرف علاوة النقل او بدل التنقلات عن الموظف عندما ينتفى اى شرط او اساس صرف له بموجبه البدل او العلاوة.

(و) تخبر الدائرة المختصة رئيس اللجنة بالقرارات المتعلقة بالموظفين والتى تؤثر على استحقاقهم لعلاوة النقل او بدل التنقلات لتقديم التنسيب اللازم بشأنها.

(ز) ترسل نسختان من قرارات الوزير المختص الى وزارة المالية ونسخة الى ديوان الموظفين.

المادة ١٤ ــ (أ) تصرف لمن خصصت له علاوة نقل عند استعمال سيارته الخاصة فى سفراته الرسمية خارج مركز عمله الاجور الكيلومترية المقررة.

(ب) يجوز للوزير المختص ان يصرف للموظف الذى لم يخصص له علاوة نقل عند استعماله سيارته الخاصة فى حالة تكليفه بمهمة رسمية خارج مركزه الاجور الكيلومترية المقررة.

(جـ) تضع الدائرة التعليمات الخاصة بها لاغراض تطبيق الفقرتين (أ) و(ب) من هذه المادة.

(د) يقرر مجلس الوزراء بناء على تنسيب الوزير الاجور الكيلومترية.

المادة ١٥ ــ اذا تغيب الموظف الذى خصصت له علاوة نقل او بدل تنقلات عن عمله لاى سبب كان لمدة تزيد على على شهرين فتصرف له العلاوة او البدل عن شهرين من الغياب ويوقف الصرف عن المدة الزائدة حتى تاريخ عودته لمباشرة العمل.

المادة ١٦ ــ يحق للموظف الذى يقتنى سيارة خاصة

ان يستعمل تلك السيارة لنقله مع افراد اسرته عند نقله من مركز لآخر وتدفع له الاجور الكيلومترية المقررة بموجب المادة (١٤) من هذا النظام.

المادة ١٧ ــ يعقد الوزير اتفاقاً لتأمين سيارات الركوب والشحن اللازمة للدوائر باجور تحدد بطريق المناقصة او بالتلزيم بقرار من مجلس الوزراء بناء على تنسيب الوزير وتجرى المناقصة بمعرفة لجنة يعينها الوزير وتخضع قراراتها لتصديقه.

المادة ١٨ ــ (أ) اذا كلف اى شخص او انتدب او استدعى للقيام بعمل رسمى فى غير مركزه داخل المملكة تدفع له علاوة السفر التالية عن كل ليلة يقضيها خارج ذلك المركز على ان لا تزيد المدة التى يستحق عنها العلاوات عن شهرين:

الفئـــة	علاوات السفر بالدينار
الخاصة	٢٠
الاولى	١٥
الثانية	١٢
الثالثة	١٠
الرابعة	٨

(ب) اذا كان التكليف او الانتداب او الاستدعاء الى العاصمة او العقبة فتزاد علاوة السفر الواردة فى الفقرة (أ) بنسبة (٥٠٪).

(جـ) اذا زادت مدة التكليف او الانتداب او الاستدعاء على شهرين فتدفع للموظف نصف علاوة السفر الواردة فى هذه المادة عن المدة التى تزيد عن الشهرين على ان لا يدفع للموظف اى علاوة عن مدة التكليف او الانتداب على المدة التى تزيد فى مجموعها على اربعة اشهر.

(د) لا تدفع علاوة السفر للموظف المكلف او المنتدب او المستدعى لعمل رسمى فى مركز يقع ضمن اللواء الذى يكون فيه مركزه الدائم الا فى ظروف استثنائيه يوافق عليها الوزير.

(هـ) لا يجوز ان تتجاوز علاوة السفر لقاضى التسوية وقاضى املاك الدولة (٨٠) دينار شهرياً.

(و) تدفع لموظفى لجان الابنية والاراضى داخل المحافظة علاوة سفر عن كل يوم عمل حسب الفئات الواردة فى نظام علاوات الميدان المعمول به على ان لا تزيد على (٣٥) دينارا فى الشهر.

المادة ١٩ ــ اذا كلف اى شخص بمهمة رسمية خارج المملكة فتدفع له علاوة السفر التالية عن كل ليلة يقضيها فى الخارج لغايات تلك المهمة وتشمل تلك العلاوة جميع النفقات التى تكبدها بما فى ذلك اجور النقل الداخلى:

الفئـــة	للدول من صنف (أ) بالدينار	للدول من صنف (ب) بالدينار
الخاصة	١٠٠	٨٠
الاولى	٧٠	٥٠
الثانية	٦٠	٤٠
الثالثة	٥٠	٣٥
الرابعة	٤٠	٣٠

(ب) يقرر مجلس الوزراء بتنسيب من الوزير تسمية الدول من الصنف (أ) والصنف (ب).

(جـ) تزاد علاوة سفر الوزير العامل وعلاوة سفر رئيس الوفد المسمى من الفئة الخاصة بنسبة (٥٠٪) كما

تزاد علاوة سفر رئيس الوفد المسمى من بقية الفئات بنسبة (٣٠٪).

المادة ٢٠ ــ يدفع للشخص الموفد لخارج المملكة بدعوة رسمية من قبل الحكومات والمؤسسات والمنظمات الدولية او الاقليمية على حساب الجهة الداعية (٢٠٪) من علاوة السفر المقررة له مع مراعاة ما يلي:

(أ) ان تكون الدعوة الرسمية لمهام استطلاعية او لحضور ندوة او حلقة دراسية او مؤتمر، ولا يشمل ذلك البعثات العلمية والدورات التدريبية.

(ب) ان تقترن تلبية الدعوة بموافقة رئيس الوزراء.

المادة ٢١ ــ (أ) اذا اوفد موظف على نفقة احدى الدوائر الحكومية في دورة تدريبية خارج المملكة، لا تنطبق عليها احكام نظام البعثات العلمية المعمول به، يدفع له بالاضافة الى اجور السفر والرسوم الدراسية واثمان الكتب مخصصات على الاساس الشهري المبين في الجدول التالي:

الفئة	الدول صنف (أ) دينار	الدول صنف (ب) دينار
الاولى	٣٦٠	٣٠٠
الثانية	٣٠٠	٢٧٠
الثالثة	٢٧٠	٢٤٠
الرابعة	٢٤٠	٢١٠

(ب) اذا تكفلت اية جهة اخرى غير الدوائر الحكومية بنفقات الدورة التدريبية للموفد فتدفع له (٢٥٪) من المخصصات المقررة في الفقرة (أ) من هذه المادة.

المادة ٢٢ ــ مع مراعاة ما ورد في نظام البعثات يدفع للموظف الموفد في بعثة خارج المملكة على نفقة احدى الدوائر (٧٥٪) من المخصصات المبينة في الفقرة (أ) من المادة (٢١) من هذا النظام.

المادة ٢٣ ــ اذا اوفد موظف في دورة او بعثة على حساب الدوائر الحكومية فيدفع له علاوة السفر لمدة اسبوعين بالاضافة الى المخصصات التي يستحقها عن باقي المدة بموجب احدى المادتين (٢١) و(٢٢) من هذا النظام

المادة ٢٤ ــ (أ) يجوز صرف سلفة:

١ ــ للشخص المكلف بمهمة رسمية خارج المملكة او داخلها لا تتجاوز علاوة السفر المقررة له على ان تسدد بعد عودة الشخص لمركز عمله مباشرة.

٢ ــ للموظف الموفد في بعثة لا تتجاوز المخصصات المستحقة له عن مدة اربعة اشهر.

٣ ــ للموظف الموفد في دورة تدريبية لا تتجاوز المخصصات المستحقة له عن مدة الدورة او مدة شهرين ايهما اقل.

(ب) تصرف السلفة بقرار من الوزير اذا كان الانفاق من حسب النفقات العامة في وزارة المالية، وبقرار من الوزير المختص اذا كان من مخصصات الوزارات والدوائر الاخرى.

المادة ٢٥ ــ تحدد علاوة السفر للشخص ــ الذى لا تشمله احكام هذا النظام ــ المكلف بمهمة رسمية داخل المملكة او خارجها بقرار من الوزير.

المادة ٢٦ ــ (أ) تشكل الوفود الرسمية بقرار من مجلس الوزراء بتنسيب من الوزير المختص.

(ب) يقرر رئيس الوزراء بتنسيب من الوزير المختص تكليف الشخص بمهمة رسمية خارج المملكة، وللوزير المختص في الحالات الطارئة او المستعجلة تكليف الشخص لمثل تلك المهمة على ان يعلم رئيس الوزراء خطيا بذلك في اسرع وقت ممكن.

(جـ) مع مراعاة ما ورد في الفقرة (ب) من هذه المادة يجوز تكليف موظفي البنك المركزي بقرار من المحافظ، وتكليف موظفي مؤسسة عاليه بقرار من مدير عام المؤسسة.

المادة ٢٧ ــ باستثناء الدوائر التي تعتمد في نفقاتها على مخصصات اجمالية في الموازنة العامة او التي لها موازنات خاصة، تدفع اجور النقل وعلاوات السفر المقررة بموجب هذا النظام على الشكل التالي:

(أ) من المخصصات المرصودة لهذه الغاية في موازنة الدائرة اذا وقع السفر داخل المملكة.

(ب) من مخصصات فصل النفقات العامة في موازنة وزارة المالية اذا وقع السفر خارج المملكة.

المادة ٢٨ ــ لا يجوز للموظف الجمع عن نفس المدة بين اى من العلاوات التي يستحقها بموجب احكام المواد

(١٨ ـ ٢٢) من هذا النظام وعلاوة الميدان او علاوة او مكافأة بدل العمل الاضافي بموجب الانظمة والقرارات المعمول بها.

المادة ٢٩ ـ يحرم الموظف من الانتفاع بحقوقه المنصوص عليها في هذا النظام في احدى الحالتين التاليتين:

(أ) اذا تم نقله من مركز الى آخر بناء على طلبه الخطي.

(ب) اذا لم يطالب بحقه خلال ستة اشهر من تاريخ نقله او عودته من المهمة الرسمية الا اذا راى الوزير تجاوز هذا الشرط بسبب عذر مشروع لتأخر المطالبة.

المادة ٣٠ ـ يصدق وكيل الوزارة او من ينيبه على بيانات الانتقال والسفر التي تنظم لغايات تطبيق احكام هذا النظام بعد التحقق من صحتها.

المادة ٣١ ـ لمجلس الوزراء اعتماد المصاريف الاضافية التي يتكبدها الوفد الرسمي اثناء تمثيله الحكومة في الخارج والتي تكون ضرورية ولا تتعلق بالمصاريف الشخصية.

المادة ٣٢ ـ لمجلس الوزراء بتنسيب من الوزير تعديل مقدار العلاوات واجور النقل الواردة في هذا النظام.

المادة ٣٣ ـ للقائد العام للقوات المسلحة بموافقة رئيس الوزراء ان يحدد بموجب تعليمات يصدرها اجور الانتقال وعلاوات السفر والمخصصات لضباط وافراد القوات المسلحة الموفدين للخارج على ان لا تتجاوز الاجور او العلاوات او المخصصات المعدل المعين في هذا النظام.

المادة ٣٤ ـ لرئيس الوزراء بتنسيب من الوزير البت في الامور التي لم تتناولها احكام هذا النظام.

المادة ٣٥ ـ عند وقوع اية مخالفة لاحكام هذا النظام في الوثائق والبيانات الواجب تقديمها فعلى الموظف الذي قدمت اليه هذه الوثائق اعلام الوزير المختص او وكيل الوزارة او رئيسه عن المخالفة لاتخاذ الاجراءات القانونية بحق المخالف.

المادة ٣٦ ـ يلغى نظام الانتقال والسفر رقم (٣٢) لسنة ١٩٧٨ وتعديلاته، كما تلغى الاحكام الواردة في اي نظام او تعليمات الى المدى الذي يتعارض فيه مع احكام هذا النظام.

١٣ / ٥ / ١٩٨١

نحن الحسين الاول ملك المملكة الاردنية الهاشمية

بمقتضى المادة (١١٤) من الدستور

وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ ٢٢ / ٤ / ١٩٨١

نأمر بوضع النظام الاتي:

نظام رقم (٥٧) لسنة ١٩٨١
نظام علاوات الميدان الموحد لموظفي الحكومة (١)
صادر بالاستناد للمادة (١١٤) من الدستور

المادة ١ ـ يسمى هذا النظام (نظام علاوات الميدان الموحد لموظفي الحكومة لسنة ١٩٨١) ويعمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية.

المادة ٢ ـ يكون للكلمات والعبارات التالية، حيثما وردت في هذا النظام، المعاني المخصصة لها ادناه ما لم تدل القرينة على غير ذلك:

الدائرة: اية وزارة او دائرة حكومية او مجلس او سلطة او مؤسسة او هيئة عامة تابعة للحكومة.

الوزير المختص: الوزير فيما يختص بوزارته او اية دائرة تابعة لها، ولغايات هذا النظام تشمل عبارة (الوزير المختص) رئيس اية دائرة يمارس بموجب قوانين او انظمة خاصة صلاحيات الوزير فيما يختص بموظفي تلك الدائرة.

الموظف: كل شخص يعين بقرار من المرجع المختص في وظيفة مدرجة في (نظام تشكيلات الوزارات والدوائر الحكومية او في جداول تشكيلات الوظائف للدوائر والمؤسسات والسلطات الحكومية الاخرى) بما في ذلك الموظفين المعينين (حسب نظام الخدمة المدنية وانظمة الموظفين للدوائر الاخرى) برواتب مقطوعة او بعقود على حساب المشاريع او الامانات.

العمل الميداني: هو العمل الذي لا يمكن القيام به في المكتب ويتطلب ان يقوم فيه الموظف في موقع العمل خارج الدائرة او اي من مراكزها، كمشاريع الانشاءات وعمليات التنقيب والمسح والحفر واعمال المساحة والدراسات الهندسية.

المادة ٣ ـ يطبق هذا النظام على موظفي جميع الدوائر ويستثنى من ذلك رؤساء الورش والعمال فيها، والخدم، والحراس والفنيون تحت التدريب، والمرشدون الزراعيون، والعاملون في المستنبتات ومفتشو الحراج، وطوافوها، وموظفو البحث العلمي، وموظفو البيطرة المؤقتون، والمستخدمون باجور يومية.

(١) الجريدة الرسمية العدد رقم ٣٠٠٨ في ١ / ٦ / ١٩٨١

المادة ٤ ــ (أ) تصرف علاوة الميدان للموظف بقرار من الوزير المختص، شريطة ان لا يقل معدل ساعات عمله اليومي عن ثماني ساعات، وذلك في اي من الحالات التالية :

١ ــ ان تقتضي طبيعة عمل الموظف القيام بالعمل الميداني بصورة دائمة في المناطق او المشاريع التي تقع خارج مراكز المحافظات والالوية ويكون عمله الدائم في الميدان .

٢ ــ ان تقتضي طبيعة عمل الموظف الخروج بصوره متقطعة للعمل الميداني او متابعة المشاريع بشكل مستمر.

٣ ــ ان تقتضي طبيعة عمل الموظف القيام بصوره دائمة بالعمل الميداني في المشاريع التي تقع داخل مراكز المحافظات والالوية بحيث يكون المشروع هو مركز عمل الموظف الدائم وتنطبق هذه الحالة على الموظفين الفنيين والمهنيين المعينين بموجب نظام الخدمة المدنية الذين يعملون في ورشات الصيانة والتشغيل .

(ب) تصرف علاوة الميدان للمستحقين الذين تنطبق عليهم الحالة المنصوص عليها في البند (١) من الفقرة (أ) من هذه المادة عن ايام العطل الاسبوعية والرسمية وعن الايام التي يتعذر فيها العمل بسبب رداءة الطقس واما في الحالتين المنصوص عليهما في البندين (٢) و(٣) منها فتصرف العلاوة عن الايام التي يتم العمل فيها فقط .

المادة ٥ ــ (أ) تصرف علاوة الميدان لمستحقيها على الوجه التالي :

١ ــ (٢,٤٠٠) ديناران واربعمائة فلس عن كل يوم عمل للموظف الذي لا يقل مجموع راتبه الاساسي مع علاواته عن (٢٥٠) دينارا او يكون احد موظفي الدرجة الاولى او الثانية حسب نظام الخدمة المدنية .

٢ ــ (١,٨٠٠) دينار وثمانمائة فلس عن كل يوم عمل للموظف الذي يزيد مجموع راتبه الاساسي مع علاواته على (١٥٠) دينار ويقل عن (٢٥٠) دينارا او يكون احد موظفي الدرجة الثالثة او الرابعة او الخامسة حسب نظام الخدمة المدنية .

٣ ــ (١,٢٠٠) دينار ومائتا فلس عن كل يوم عمل للموظف الذي يزيد مجموع راتبه الاساسي مع علاواته على (٩٠) دينارا ويقل عن ١٥٠ دينارا او يكون احد موظفي الدرجة السادسة او السابعة حسب نظام الخدمة المدنية .

٤ ــ دينار واحد عن كل يوم عمل للموظف الذي لا يزيد مجموع راتبه الاساسي مع علاواته عن (٩٠) دينارا او يكون احد موظفي الدرجة الثامنة او التاسعة او العاشرة .

(ب) يدفع للموظف الذي تنطبق عليه الحالة المنصوص عليها في البند (١) من الفقرة (أ) من المادة ٤ من هذا النظام مبلغ اضافي بنسبة (٢٥٪) من العلاوة التي يستحقها بموجب الفقرة (أ) من هذه المادة وذلك عن الايام التي يبيت فيها في المشروع .

(جـ) لمجلس الوزراء بتنسيب من الوزير المختص ان يضيف الى فئات العلاوات المنصوص عليها في الفقرة (أ) من هذه المادة ما لا يزيد عن (٥٠٪) منها اذا كان مستحقوها يعملون في اماكن نائية او تسود فيها ظروف حياتية صعبة .

المادة ٦ ــ للوزير المختص ان يقرر عدم صرف علاوة الميدان لاي موظف للمدة التي يرها مناسبة وذلك بسبب رداءة عمله او لاقدامه على سلوك مضر بالمصلحة او لعدم تقيده بساعات الدوام في المشروع او التعليمات الخاصة بالعمل في المشروع او الدوام فيه .

المادة ٧ ــ ينظم الدوام في الميدان بتعليمات يصدرها الوزير المختص شريطة ان لا يقل عن ثمان واربعين ساعه اسبوعيا

المادة ٨ ــ (أ) لا يجوز الجمع بين علاوة الميدان المنصوص عليها في هذا النظام واي علاوة او مكافأة عن العمل الاضافي او علاوات السفر (المياومات) .

(ب) تحجب عن الموظف علاوة الميدان عن المدة التي يتغيب فيها عن العمل لاي سبب من الاسباب بما في ذلك وجوده في دورة او بعثة او في اجازه عادية .

المادة ٩ ــ يلغى (نظام علاوات الميدان الموحد لموظفي الحكومة رقم (٦٠) لسنة ١٩٧٨) وتعديلاته .

٢٢ / ٤ / ١٩٨١

قرر مجلس الوزراء بجلسته المنعقدة بتاريخ ١٩٦٥/١١/١ ـ بالاستناد الى المادة (١٤٢) من قانون الجمارك والمكوس رقم (١) لسنة ١٩٦٢ ـ الموافقة على قرار تحديد أجور العمل الاضافى لموظفى الجمارك والدوائر الاخرى بشكله التالى على أن يعمل به اعتبارا من تاريخ ١٩٦٥/٩/١٦ ٠

قرار رقم (١) لسنة ١٩٦٢(١)
قرار أجور العمل الاضافى
صادر بالاستناد الى المادة (١٤٢)
من قانون الجمارك والمكوس

المادة ١ ـ يطلق على هذا القرار اسم (قرار أجور العمل الاضافى لموظفى الجمارك) والدوائر الأخرى ويعمل به اعتبارا من تاريخ ١٩٦٥/٩/١٦٠

المادة ٢ ـ تستثنى البضائع التالية من أحكام الفقرة (١) من المادة (١٤٢) من قانون الجمارك والمكوس رقم (١) لسنة ١٩٦٢ ٠

(أ) البضائع العائدة لجلالة الملك المعظم
(ب) البضائع العائدة للسلك السياسى والقنصلى ٠

(ج) بضائع دوائر الحكومة والجيش والأمن العام والدوائر والمؤسسات الرسمية الاخرى والبلديات والمجالس القروية عن مستورداتها وصادراتها المباشرة عن غير طريق المتعهدين ٠
(د) بضائع وكالة الغوث وهيئة الأمم المتحدة وفروعهما ٠
(هـ) بضائع المؤسسات الخيرية والدينية والعلمية التى تتمتع بحق الاعفاء من الرسوم الجمركية ٠

(و) بضائع شركة التابلاين ، وشركات التنقيب عن البترول ، والفوسفات الاردنى المصدر ٠

(ز) البضائع التى تقل قيمتها عن خمسين دينارا ٠
(ح) الأثاث المنزلى والامتعة الشخصية ٠
(ط) المنتجات الزراعية والحيوانية والصناعية والثروات الطبيعية الاردنية المنشأ عند تصديرها٠

المادة ٣ ـ تستوفى الاجور عن العمل الاضافى فى المراكز والمعامل والمصانع التى تطبق عليها أحكام قوانين الجمارك والمكوس والانتاج المحلى على النحو التالى :
(أ) للموظف من الصنف الأول : ٢٢٠ فلسا عن الساعة الواحدة أو أى جزء منها ٠
(ب) للموظف من الدرجتين السابعة والثامنة: ١٥٠ فلسا عن الساعة الواحدة أو أى جزء منها ٠
(ج) للموظف من الدرجتين التاسعة والعاشرة : ١٢٠ فلسا عن الساعة الواحدة أو أى جزء منها ٠
(د) للموظف غير المصنف : ٩٠ فلسا عن الساعة الواحدة أو أى جزء منها ٠

المادة ٤ ـ تستوفى أجور العمل الاضافى عما يحمل فى البواخر أو يفرغ منها وفقا للمعدلات التالية :
١ ـ عن المئة طن وزنى الاولى أو أى جزء منها (٦) دنانير ٠
٢ ـ عن الـ ٩٠٠ طن التالية (٤٠) فلسا عن كل طن وزنى ٠
٣ ـ عن الـ ٢٠٠٠ طن التالية (٢٠) فلسا عن كل طن وزنى ٠
٤ ـ عن الـ ٢٠٠٠ طن وزنى التالية (١٥) فلسا عن كل طن وزنى ٠
٥ ـ عما زاد عن ذلك (١٠) فلسات عن كل طن وزنى ٠

المادة ٥ ـ تستوفى الاجور بموجب ايصالات رسمية وتقيد لحساب (أمانات أجور العمل الاضافى) ٠

المادة ٦(٢) ـ توزع حصيلة ما يستوفيه مركز جمرك العقبة من أجور العمل الاضافى بمقتضى المادة (١٤٢) المعدلة من قانون الجمارك والمادة الرابعة من هذا القرار وفقا لما يلى :
(أ) توزع حصيلة المعاملات المنجزة فى دائرة ميناء العقبة مناصفة بين موظفى الجمارك ودائرة ميناء العقبة ٠
(ب) توزع حصيلة المعاملات المنجزة فى دائرة المنطقة الحرة مناصفة بين موظفى الجمارك ودائرة المنطقة الحرة ٠

المادة ٧(٣) ـ تحول حصة كل من موظفى دائرة ميناء العقبة وموظفى دائرة المنطقة الحرة فى

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ١٨٨٦ فى ١٩٦٥/١١/١٦
(٢) ، (٣) مستبدلة بالنظام رقم ١ لسنة ١٩٧٥ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٥٣٢ فى ١٩٧٥/١/١٥

نهاية كل شهر للوزير الذى يرتبط به كل من الدائرتين المشار اليهما لتوزيعها على موظفيها بالشكل الذى يراه مناسبا وضمن الشروط المنصوص عليها فى المادتين (٨ و ٩) من هذا القرار .

المادة ٨ – توزع أجور العمل الاضافى فى نهاية كل شهر بموافقة وزير المالية/الجمارك أو الموظف الذى يفوضه بذلك على الموظفين بالشكل الذى يراه مناسبا وفق تعليمات يصدرها ، مراعيا فى ذلك العمل الرسمى الذى يقوم به كل موظف بعد أوقات الدوام الرسمى بصرف النظر عما اذا كان الموظفون الذين ستصرف لهم الاجور قد اشتركوا فى اتمام المعاملات الجمركية التى استوفيت الاجور بسببها .

المادة ٩ – لا يجوز أن تزيد الاجور المصروفة لأى موظف عن ٨٥٪ من راتبه الاساسى .

المادة ١٠ – لوزير المالية/الجمارك أوالموظف الذى يفوضه بذلك صلاحية صرف أى مبلغ يراه مناسبا من أصل المبالغ المستوفاة بموجب هذا القرار لغايات تحسين مستوى وضع موظفى الجمارك .

المادة ١١ – لوزير المالية/الجمارك ، مع مراعاة المادة التاسعة من هذا القرار أن يخصص مبالغ شهرية مقطوعة للموظفين الذين يرى أن عملهم الرسمى وما يبذلونه من أعمال اضافية خاصة لمصلحة الجمارك تستدعى ذلك .

المادة ١٢ – عندما تدعو الحاجة لاشراك موظفى الدوائر الاخرى بالرقابة على البضائع أو تفريغها أو نقلها أو معاينتها أو اتلافها تنفيذا لاحكام قوانين الجمارك أو المكوس أو الانتاج المحلى ، يجوز لوزير المالية/الجمارك أو الموظف الذى يفوضه بذلك أن يخصص للاشخاص الذين يقومون بالاعمال سالفة الذكر خارج أوقات الدوام الرسمى الاجور المستحقة لهم بنفس الطريقة والمعدل اللذين تؤدى بهما هذه الاجور لموظفى الجمارك .

المادة ١٣ – تستوفى الاجور عن البضائع المحولة من جمرك العقبة الى أى مركز آخر فى المركز الذى يتم التخليص فيه عليها .

المادة ١٤ – تستوفى الاجور عن البضائع التى تحول الى البوندد عند السماح بذلك من قبل رئيس الجمرك .

المادة ١٥ – يلغى قرار اجور المساعى لموظفى وزارة المالية/الجمارك رقم (١) لسنة ١٩٦٠ وتعديلاته .

بلاغ رسمى رقم (١٣) لسنة ١٩٧٧(١)

تطبيقا لاحكام نظام العلاوات الموحدة للموظفين رقم (٣) لسنة ١٩٧٧ ، تصرف العلاوة العائلية عن الاولاد لحين بلوغهم الثامنة عشرة ويعاد صرف العلاوة عن الاولاد الذين أوقفت عنهم هذه العلاوة لبلوغهم الرابعة عشرة قبل صدور النظام اعتبارا من ١٩٧٧/١/١ .

١٩٧٧/٣/٣

رئيس الوزراء

قرار رقم (٧)(٢)
صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين

بناء على طلب دولة رئيس الوزراء بكتابه المؤرخ ١٩٥٤/٣/٢٣ رقم ٢٥٤٧/١١/٦٩/١٣ اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين للنظر فى تفسير أحكام المادتين ٢٧ و ٣٨ من نظام الانتقال والسفر وبيان ما اذا كان حق وزير المالية ورئيس الوزراء باضافة النسبة المنسوبة على تعريفة المياومة التى يستحقها الموظف عند تغيبه خارج المملكة بالاستناد الى الفقرة (ج) من المادة ٢٧ المذكورة يتوقف على تقديم الموظف فواتير ووثائق تؤيد النفقات التى يطالب بها وفى حالة عدم تقديم مثل هذه الوثائق هل أن حق النظر فى تعيين مقدار المياومة يعود لمجلس الوزراء بالاستناد الى المادة ٣٨ المشار اليها أم لا .

وبعد الاطلاع على نظام الانتقال والسفر رقم ٧ لسنة ١٩٥٧ والتدقيق بما جاء بكتاب دولة

(١) الجريدة الرسمية – العدد ٢٦٩٢ فى ١٩٧٧/٣/١٦
(٢) الجريدة الرسمية – العدد ١١٨٠ فى ١٩٥٤/٥/١

رئيس الوزراء المبحوث عنه نجد أن الفقرة (أ) من المادة ٢٧ من النظام المذكور تنص على انه (اذا تغيب موظف موقتا عن مقر وظيفته الدائم سواء كان ذلك أثناء قيامه بوظيفته أم بسبب قيامه بالوكالة عن موظف آخر ولم يعط منزلا فى احدى أبنية الحكومة المعدة لنزول الموظفين وشهد انه تكبد نفقات اضافية بسبب ذلك فتعطى له مياومات حدها الاعلى ثمان ليال فى كل محل يقيم فيه حسب التعريفة التالية) .

وان الفقرة (ج) من هذه المادة تنص على انه (تضاف على التعريفة المبينة فى الفقرة (أ) بنسبة مئوية يعينها وزير المالية بموافقة رئيس الوزراء بالنسبة لاى مكان خارج المملكة الاردنية الهاشمية وبدون تحديد لعدد الليالى) .

وان المادة ٣٨ منه تنص على أن (لمجلس الوزراء حق النظر فى المسائل التى لم تتناولها أحكام هذا النظام)

ومن هذه النصوص يتضح جليا أن صلاحية مجلس الوزراء بمقتضى المادة ٣٨ المذكورة مقصورة على حق النظر فى المسائل التى لم تتناولها احكام النظام المار ذكره .

ولما كانت الفقرة (ج) من المادة ٢٧ منه قد اناطت بوزير المالية بموافقة رئيس الوزراء حق النظر فى المسألة المعروضة للبحث وهى تعيين النسبة المئوية التى يجب اضافتها على تعريفة المياومة المبينة فى الفقرة (أ) من المادة ذاتها فى حالة تغيب الموظف خارج المملكة فانه بالنظر لهذه الصراحة لا محل لتطبيق حكم المادة (٣٨) المشار اليها .

واننا نرى ان عدم تقديم الموظف وثائق لتأييد مطالبته بالنفقات الاضافية ليس من شأنه أن يؤثر على مسألة الصلاحية ، اذ أن ممارسة الصلاحية المنصوص عليها فى الفقرة (ج) المذكورة ليست مقيدة بأى شرط .

هذا ما نقرره فى تفسير المسألة المطلوب تفسيرها .

صدر ١٩٥٤/٤/١٠

قرار رقم (٦)
صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين(١)

بناء على طلب دولة رئيس الوزراء بكتابه المؤرخ ٩٦٥/٣/٢٤ رقم ن أ /٤٣٩٢/٢٣ اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين لاجل تفسير المادة ١٤ من الانتقال والسفر رقم ٧ لسنة ٩٥٧ وبيان ما اذا كان الموظف الذى يسافر بمهمة رسمية خارج البلاد لمدة تزيد على ثلاثة أشهر يستحق كامل العلاوة المقطوعة المنصوص عليها فى هذه المادة أو ثلاثة أثمانها أم انه لا يستحق شيئا منها ؟

وبعد الاطلاع على كتاب معالى وزير المالية المؤرخ ٩٦٥/٣/٢٣ وتدقيق النظام المشار اليه تبين أن المادة ١٤ منه تنص على ما يلى (عندما يكون الموظف مجازا أو مسافرا بمهمة رسمية خارج البلاد مدة لا تتجاوز الثلاثة أشهر يتقاضى ثلاثة أرباع العلاوة المقطوعة ، أما اذا تجاوزت أجازته هذه المدة فيتقاضى ثلاثة أثمانها عن جميع مدة اجازاته ... الخ) .

والواضح من هذا النص ان الموظف المجاز والموظف المسافر بمهمة رسمية خارج البلاد يتساويان فى الحكم من حيث حقهما فى تقاضى ثلاثة أرباع العلاوة المقطوعة اذا كانت مدة الاجازة الممنوحة للموظف أو مدة التغيب فى المهمة الرسمية لا تتجاوز الثلاثة أشهر .

أما اذا تجاوزت الاجازة أو التغيب هذه المدة ، فبما أن النص اقتصر على بحث حالة الموظف المجاز بأن رتب له حق تقاضى ثلاثة أثمان العلاوة فقط عن المدة التالية للثلاثة أشهر الاولى ولم يتعرض لحالة الموظف المتغيب فى مهمة رسمية أكثر من ثلاثة أشهر ، فان هذا الموظف يستمر فى تقاضى ثلاثة أرباع العلاوة المقطوعة ما دام ان النص قد سكت عن تعديل هذه النسبة بالزيادة أو أو النقصان .

هذا ما نقرره فى تفسير المادة المطلوب تفسيرها .

صدر ١٩٦٥/٥/٢٣

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ١٨٤٩ فى ١٩٦٥/٦/١٦

قرار رقم (١١) لسنة ١٩٧٥(١)
صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين

بناء على طلب دولة رئيس الوزراء بكتابه المؤرخ ٧/٣/٩٧٥ رقم ن ع/١٦/٢/٣٠٦٧ اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين لأجل تفسير أحكام نظام علاوات الميدان الموحد لموظفي الحكومة رقم ١١ لسنة ١٩٧٣ وبيان ما اذا كانت هذه الاحكام تنطبق على الموظف المعين في مركز عمل ثابت الا أن طبيعة عمله تتطلب الخروج الى الميدان والمبيت فيه بحيث يستحق علاوة الميدان المنصوص عليها في هذا النظام ، أم انها لا تنطبق عليه ؟

وبعد الاطلاع على كتاب وزير المالية الموجه لوزير الزراعة بتاريخ ١٨/٢/٩٧٥ وكتاب وزير الزراعة الموجه لرئيس الوزراء بتاريخ ٤/٣/١٩٧٥ وتدقيق نصوص النظام المطلوب تفسيره يتبين :

١ – ان المادة الثانية من هذا النظام تنص على ما يلي (تسرى أحكام هذا النظام على جميع الموظفين المصنفين وغير المصنفين والموظفين بعقود والموظفين المؤقتين في الوزارات والمؤسسات والدوائر الحكومية الذين يقرر الوزير المختص أو رئيس أو مدير الدائرة المستقلة اعطاء علاوات ميدان اليهم ويشترط في ذلك :

(أ) أن تقتضي طبيعة عملهم الخروج الى الميدان والمبيت فيه مدة متقطعة أو مستمرة لا تقل عن ٢٥٪ من ليالي الشهر الواحد .

(ب) أن لا يكون لهم في موقع المشروع المنفذ مركز ثابت للعمل .

(جـ) أن تكون ساعات عملهم متوقفة على ما تقتضيه طبيعة عملهم في الميدان .

٢ – أن المادة الرابعة من ذات النظام تنص على ما يلي (الموظفون العاملون في الميدان الذين يطلب اليهم القيام بعمل رسمي مؤقت في مركز الادارة في عمان أو خارج المملكة الاردنية الهاشمية يتقاضون علاوات بمقتضى نظام الانتقال والسفر المرعى الاجراء أو علاوات الميدان أيهما أقل) .

٣ – ان المادة الثامنة منه تنص على ما يلي : (بالرغم مما جاء في هذا النظام تؤدى علاوات الميدان الى الموظفين الذين يشملهم ممن يعملون في العيادات الصحية المتنقلة في الصحراء بالمقادير التي يعينها مجلس الوزراء بتنسيب من وزير الصحة على أن لا تزيد عن المبالغ المبينة في المادة السابقة) .

ويستفاد من هذه النصوص ان المشروع أجاز للوزير المختص أو رئيس أو مدير الدائرة المستقلة أن يقرر اعطاء علاوة الميدان لثلاث فئات من الموظفين :

الاولى – الموظفون الذين لهم مركز عمل ثابت خارج الميدان الا أن طبيعة عملهم تقتضي منهم في بعض الاوقات الخروج الى الميدان والمبيت فيه .

الثانية – الموظفون العاملون في الميدان أصلا الا انهم بناء على طلب الجهة المختصة يقومون بعمل رسمي مؤقت في مركز الادارة في عمان أو خارج المملكة الاردنية الهاشمية .

الثالثة – الموظفون الذين يعملون في العيادات الصحية المتنقلة في الصحراء .

وهذا المعنى واضح من الشرائط الواردة في المادة الثانية ومن صراحة المادتين الرابعة والثامنة .

ولهذا نقرر تفسير النظام المطلوب تفسيره بأن أحكامه تنطبق على الموظف المعين في مركز ثابت في غير الميدان الا أن طبيعة عمله تتطلب منه الخروج الى الميدان والمبيت فيه مدة متقطعة أو مستمرة لا تقل عن ٢٥٪ من ليالي الشهر الواحد ما عدا الموظفين المستثنين بموجب المادة /٣ من هذا النظام .

صدر بتاريخ ٦/٤/١٩٧٥

قرار رقم (١١) لسنة ١٩٧٦(٢)
صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين

بناء على طلب دولة رئيس الوزراء بكتابه المؤرخ ١٧/٨/١٩٧٦ رقم ن/١٥٠/٩٧٥١ اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين لأجل تفسير نصوص الانظمة التالية :

(١) الجريدة الرسمية – العدد ٢٥٥٢ في ١/٥/١٩٧٥
(٢) الجريدة الرسمية – العدد ٢٦٦٤ في ١/١١/١٩٧٦

١ ـ نظام علاوات المهن الهندسية المساعدة رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ ·

٢ ـ نظام علاوات موظفى دائرة ضريبة الدخل رقم ٩٢ لسنة ١٩٧٥ ·

٣ ـ نظام علاوات المحاسبين رقم ٦٧ لسنة ١٩٧٦ ·

٤ ـ نظام علاوات موظفى دائرة الاحصاءات العامة رقم ٥٧ لسنة ١٩٧٥ ·

٥ ـ نظام علاوات مديرية الطيران المدنى ودائرة الارصاد الجوية رقم ٦٨ لسنة ١٩٧٦ ·

وبيان ما اذا كانت أحكام هذه الانظمة تشمل الموظفين غير المصنفين والموظفين بعقود ممن لا يجوز تعيينهم بوظيفة مصنفة وفق احكام نظام الخدمة المدنية المعمول به أو أى تشريع آخر يحل محله ·

وبعد الاطلاع على كتاب رئيس ديوان الموظفين الموجه لرئيس الوزراء بتاريخ ١٢/٨/٧٦ رقم ٣/٥/١٨٩٢ وتدقيق النصوص القانونية يتبين :

١ ـ ان العلاوة المنصوص عليها فى الانظمة المطلوب تفسيرها هى علاوة حددت على أساس نسبى من الراتب الاساسى ·

٢ ـ ان المادة الثانية من النظام الاول والنظام الثانى والنظام الثالث المشار اليها آنفا عرفت (الراتب الاساسى) بأنه الراتب الاساسى للموظف المصنف أو الراتب الذى يستحقه الموظف غير المصنف أو الموظف بعقد فيما لو عين بوظيفة مصنفة وفق احكام نظام الخدمة المدنية المعمول به أو أى تشريع آخر يحل محله ·

٣ ـ ان المادة الثانية من النظام الرابع والنظام الخامس المذكورين آنفا عرفت الراتب الأساسى لأغراض منح العلاوة النسبية بأنه (الراتب الأساسى) للموظف المصنف أو الراتب الذى يستحقه الموظف غير المصنف فيما لو عين بوظيفة مصنفة وفق أحكام نظام الخدمة المدنية المعمول به او أى تشريع آخر يحل محله ·

ومن هذه النصوص يتضح ان المشرع حدد العلاوة التى تمنح للموظفين بمقتضى هذه الانظمة على أساس نسبى من الراتب الاساسى · والمقصود بالراتب الاساسى هو الراتب الاساسى حسبما عرف فى المادة الثانية من هذه الأنظمة ·

وحيث ان ما يستفاد من تعريف الراتب الاساسى الوارد فى المادة الثانية من الانظمة الثلاثة الاولى أن الموظفين المشمولين باحكامها هم :

١ ـ الموظفون المصنفون ·

٢ ـ الموظفون غير المصنفين ، والموظفون بعقود ممن يجوز تعيينهم بوظيفة مصنفة وفق احكام نظام الخدمة المدنية المعمول به أو أى تشريع آخر يحل محله وحيث ان الموظفين غير المصنفين والموظفين بعقود ممن لا يجوز تعيينهم بوظيفة مصنفة لم يرد فى هذه الانظمة تعريف لراتبهم الاساسى الذى ينبغى تحديد العلاوة النسبية على ضوئه فان هذه الفئة من الموظفين لا تعتبر مشمولة باحكام هذه الانظمة الثلاثة ·

أما فيما يتعلق بالنظامين الرابع والخامس فان ما يستفاد من تعريف الراتب الأساسى الوارد فى المادة الثانية منهما ان الموظفين المشمولين باحكام هذين النظامين هم :

١ ـ الموظفون المصنفون ·

٢ ـ الموظفون غير المصنفين ممن يجوز تعيينهم فى وظيفة مصنفة وفق احكام نظام الخدمة المدنية المعمول به أو أى تشريع آخر يحل محله ·

أما الموظفون بعقود بصورة عامة سواء أكانوا ممن يجوز تعيينهم بوظيفة مصنفة أو لا يجوز فلم يرد لهم ذكر فى هذين النظامين أصلا كما لم يرد تعريف للراتب الاساسى للموظفين غير المصنفين الذين لا يجوز تعيينهم فى وظيفة مصنفة مما يدل على أن هاتين الفئتين غير مشمولتين بأحكام هذين النظامين ·

ولهذا نقرر تفسير النصوص المطلوب تفسيرها على هذا الاساس مع توجيه النظر الى انه اذا كانت النية تتجه الى منح الموظفين غير المشمولين باحكام هذه الانظمة علاوة فلابد من تعديل أحكامها وايراد نص يكفل لهم هذا الحق ·

صدر فى ١٢/١٠/١٩٧٦

قرار رقم (٧) لسنة ١٩٧٧(١)
صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين

بناء على طلب رئيس الوزراء بكتابه المؤرخ ٨/٣/١٩٧٧ رقم ن ع/١٦٠/٢٩٨٣ اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين لاجل تفسير الفقرة (هـ) من المادة التاسعة من نظام العلاوات الفنية وعلاوات الاختصاص رقم٢ لسنة ١٩٧٧ وهى الفقرة الباحثة

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٧٠٩ فى ٢/٧/١٩٧٧

عن علاوة الاختصاص من الفئة الثانية وبيان ما اذا كان القاضي الذي يشغل عند نفاذ أحكام هـذا النظام وظيفة من غير الوظائف المنصوص عليها في هذه الفقرة يستحق علاوة الاختصاص من الفئة المذكورة اذا سبق له أن اشغل احدى تلك الوظائف قبل نفاذ النظام ؟ .

وبعد الاطلاع على كتاب سماحة قاضي القضاة المؤرخ ١٩٧٧/٢/٨ وتدقيق النظام المطلوب تفسيره يتبين من نص المادة التاسعة ان واضع النظـام قد رسم قاعدتين أساسيتين لتحديد مقدار علاوة الاختصاص التي تمنـح للقضـاة النظـاميين والشرعيين :

القاعدة الاولى : هي المنصوص عليهـا في الفقرات (أ ، ب ، جـ ، د) من هذه المادة وهي تقضي بتحديد مقدار العلاوة على أساس مدة خدمة القاضي والدرجة العلمية التي حصل عليها بقطع النظر عن نوع الوظيفة القضائية التي يشغلها .

القاعدة الثانية : هي المنصوص عليهـا في الفقرتين (هـ ، و) من نفس المادة وهي تتضمن منح علاوة اختصاص مقطوعة لمن يشغل احـدى الوظائف المبينة في هاتين الفقرتين بقطع النظـر عن مدة الخدمة والدرجة العلمية وهذه الوظـائف هي :

١ ـ رئيس محكمة التمييز .
٢ ـ رئيس النيابة العامة .
٣ ـ عضو محكمة التمييز .
٤ ـ رئيس محكمة الاستئناف .
٥ ـ رئيس ديوان التشريـع في رئاسـة الوزراء .

وحيث أن المادة الاولى من نفس النظام قد نصت على أن العمل به يبدأ من تاريخ ١٩٧٧/١/١ فان ما ينبني على ذلك ان عبارة (اذا اشغل القاضي وظيفة رئيس النيابات العامة ... الخ) الواردة في الفقرة (هـ) المطلوب تفسـيرها انمـا تعني الاشغال وقت نفاذ النظام أو في ظله ، أما من كان يشغل احدى هذه الوظائف ونقل منها الى وظيفة أخرى قبل سريان أحكام هذا النظام فلا يشمله حكم الفقرة (هـ) ولا يستحق علاوة الاختصاص من الفئة الثانية .

هذا ما تقـرر في تفسير النص المطلـوب تفسيره .

صدر في ١٩٧٧/٦/١ .

قرار رقم (٩) لسنة ١٩٧٧(١)
صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين

بناء على طلب رئيس الوزراء بكتابه المؤرخ ١٩٧٧/٤/٢٣ رقـم ن ع/١٥٩/٤٩٧٠ اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين لاجل تفسير نظام علاوات المحاسبين رقم ٦٧ لسنة ٩٧٦ ونظـام العلاوات الموحـدة للموظفين رقم ٣ لسنة ٩٧٧ وبيان ما يلي :

١ ـ هل يجوز تطبيق أحكام نظام علاوات المحاسبين المشار اليه على الموظفين الذين لم تتقدم وزاراتهم ودوائرهم ومؤسساتهم بطلبات لمنحهم علاوات المحاسبين الا بعد صدور نظـام العلاوات الموحدة للموظفين . وفي حالة جواز منحهم تلك العلاوة هل تمنح من تاريخ العمل بنظـام علاوات المحاسبين أم من تاريخ تقديم الطلبات الى اللجنة المختصة أو من تاريخ قرار الوزير بمنحها .

٢ ـ هل يحق للموظف الذي يتقاضى أجور مساعي أن يجمع بين هذه الاجور وعلاوة المحاسبين على ضوء ما ورد في المـادتين ١١ و ١٥ من نظام العلاوات الموحدة للموظفين ؟

وبعد الاطلاع على كتاب وزير المالية الموجه لرئيس الوزراء بتاريخ ٩٧٧/٤/١٨ وتدقيـق النصوص القانونية يتبين :

١ ـ ان المادة الثالثة من نظـام عـلاوات المحاسبين رقم ٦٧ لسنة ٩٧٦ تنص على ما يلي : (لوزير المالية بناء على تنسيب اللجنـة منـح المحاسب الذي يعمل فعلا في حقل اختصاصه علاوة لا تتجاوز ٣٠٪ من الراتب الاساسي .. الخ) .

٢ ـ أن المادة الخامسة منه تنص على ما يلي ، (تشكل لجنة من مدير عام دائرة الموازنة ووكيل وزارة المالية ومدير الدائرة المختصة مهمتهاتنسيب صرف العلاوة للموظفين المشمولين بأحكام هـذا النظام) .

٣ ـ أن المـادة السادسة منه تنص عـلى ما يلي :

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٧٠٩ في ١٩٧٧/٧/٢

(أ) لا يجوز للموظف أن يتقاضى أكثر من علاوة واحدة من العلاوات المنصوص عليها فى هذا النظام ·

(ب) لا يجوز أن تتجاوز العلاوة الممنوحة بموجب احكام هذا النظام مبلغ (٢٥) دينارا شهريا ·

(ج) لا يجوز الجمع بين العلاوة الممنوحة بموجب احكام هذا النظام وأية علاوة فنية أو ادارية أو قضائية أو أجور مساعي أو أية علاوة أخرى بما فى ذلك العلاوة المعتبرة جزءا من الراتب باستثناء علاوة غلاء المعيشة العائلية والاضافية وعلاوات الانتقال والسفر والميدان ·

٤ — ان المادة (١١) من نظام العلاوات الموحدة للموظفين رقم ٣ لسنة ٩٧٧ تنص على انه لا يجوز الجمع بين العلاوة الاساسية المنصوص عليها فى هذا النظام وأية علاوة أخرى باستثناء ما يلى :

(أ) العلاوة الشخصية ·
(ب) العلاوة العائلية ·
(ج) علاوة الميدان ·
(د) علاوة الادارة لوكلاء الوزارات ومديرى التربية والمعاهد والمدارس ·

(هـ) العلاوة المعتبرة جزءا من الراتب الأساسى ·

(و) علاوة بدل التمثيل التى تدفع لاى موظف يعمل داخل المملكة ·

٥ — ان المادة (١٥) منه تنص على انه اذا كان الموظف يتقاضى علاوة بموجب أى نظام كان معمول به قبل نفاذ احكام هذا النظام وكانت تلك العلاوة أكثر من العلاوة الأساسية التى يستحقها بموجب هذا النظام فيستمر فى تقاضى تلك العلاوة الاكثر وتعتبر وكأنها مقررة بمقتضى هذا النظام ما دام يمارس العمل الذى كان يتقاضى العلاوة الأكثر من أجله · وعلى ضوء هذه النصوص نجد :

فيما يتعلق بالنقطة الاولى : ان ما يستفاد من مواد نظام علاوات المحاسبين ومن عدم ايراده أى نص يحدد تاريخ استحقاق العلاوة ان المشرع رتب هذه العلاوة للمحاسبين اعتبارا من تاريخ سريان أحكامه وليس من تاريخ تقديم الطلب أو تنسيب اللجنة أو قرار الوزير ·

وحيث انه ليس فى النظام ما يوجب اصدار القرار بمنح علاوة المحاسبين قبل انقضاء وقت معين ، فانه من الجائز منحها للمحاسبين عن الفترة الواقعة ما بين تاريخ نفاذ النظام وتاريخ صدور نظام العلاوات الموحدة فى أى وقت حتى ولو لم تقدم طلبات منحها الا بعد صدور هذا النظام الاخير · والقول بخلاف ذلك يؤدى الى نتيجة غير منطقية وهى اننا نجعل من الاسراع أو التباطؤ فى اصدار التنسيب أو قرار المنح سببا للحصول على العلاوة أو الحرمان منها وهذا ما لا يعقل أن يكون المشرع قد قصده من نصوص النظام · هذا فضلا عن أن ما يستفاد من نص المادة الرابعة من نظام علاوات المحاسبين ان العلاوة تعتبر حقا للمحاسب من تاريخ نفاذ النظام ما لم تحجب بقرار ·

فيما يتعلق بالنقطة الثانية :

ان ما يستفاد من نص المادة /١٥ من نظام العلاوات الموحدة ان هنالك حالتين لمنح علاوة المحاسبين للموظف الذى يعمل فعلا فى حقل اختصاصه :

الحالة الاولى — تتعلق بالفترة الواقعة ما بين نفاذ احكام نظام علاوات المحاسبين وتاريخ نفاذ نظام العلاوات الموحدة للموظفين ، وفى هذه الفترة لا يجوز الجمع بين علاوة المحاسبين وأجور المساعى عملا بصراحة نص الفقرة (ج) من المادة الثالثة من نظام علاوات المحاسبين ·

الحالة الثانية — تتعلق بالفترة التى تبدأ من تاريخ نفاذ نظام العلاوات الموحدة، وفى هذه الفترة نصت المادة (١٥) من هذا النظام على انه اذا كانت العلاوة التى منحت للموظف بمقتضى نظام علاوات المحاسبين أكثر من العلاوة التى يستحقها بمقتضى نظام العلاوات الموحدة فانه يستمر فى تقاضى العلاوة الاكثر وتعتبر كأنها مقررة بمقتضى هذا النظام الاخير ما دام انه يمارس العمل الذى يتقاضى العلاوة الاكثر من أجله ·

وحيث ان العلاوة الاكثر فى هذه الحالة تقوم مقام العلاوة الاساسية المقررة بنظام العلاوات الموحدة كما هو واضح من عبارة (··· أكثر من العلاوة الاساسية التى يستحقها بموجب هذا النظام) الواردة فى المادة (١٥) المشار اليها ·

وحيث ان المادة (١١) من نظام العلاوات الموحدة قد حددت أنواع العلاوات التي يجوز الجمع بينها وبين العلاوة الاساسية ولم تكن أجور المساعي منها ٠

فان ما ينبني على ذلك ان الموظف المحاسب الذي يستمر في تقاضي علاوة المحاسبين بوصفها هي الاكثر لا يجوز له الجمع بين هذه العلاوة وبين أجور المساعي وهو نفس الحكم الذي كان مقررا في نظام علاوات المحاسبين حيث لم يكن يجيز الجمع بين علاوة المحاسبين وأجور المساعي ٠

هذا ما نقرره في تفسير النصوص المطلوب تفسيرها ٠

صدر بتاريخ ١/٦/١٩٧٧

المخـــالفة

أخالف الأكثرية المحترمة بما يتعلق بالنقطة الثانية والتي هي هل يحق للموظف الذي يتقاضى أجور مساعي أن يجمع بين هذه الاجور وعـلاوة المحاسبين على ضوء ما ورد في المادتين (١١) و (١٥) من نظام العلاوات الموحـدة للموظفين وأرى أن المحاسب الذي يستمر في تقاضي علاوة المحاسبين يحق له الجمع بين هذه العلاوة وبين أجور المساعي للاسباب التالية :

أولا : ان حكم المادة (١٥) من نظام العلاوات الموحدة جعل علاوة المحاسبين الصـادرة بمقتضى نظام علاوات المحاسبين كأنها مقررة بموجب احكامه وأصبحت (كعلاوة أساسية) ٠

ثانيا : ان المادة (١١) من نظـام العلاوات الموحدة نصت بأنه لا يجوز الجمـع بين العـلاوة الاساسية المنصوص عليها في هذا النظـام وأية علاوة أخرى، باستثناء ما يلي :

(أ) العلاوة الشخصية ٠
(ب) العلاوة العائلية ٠
(ج) علاوة الميدان ٠
(د) علاوة الادارة لوكلاء الوزارات ومديري التربية والمعاهد والمدارس ٠
(هـ) العـلاوة المعتبرة جـزءا من الراتب الاساسي ٠

(و) علاوة بدل التمثيل ٠

ومن حكم المادة (١١) هذه يتضح انها لم تتعرض لكلمة أجور بمعنى انه يجوز الجمـع بين من يتقاضى العلاوة الاساسية ومنهـا (عـلاوة المحاسبين) وبين أجور المساعي ، اذ أن كلمـة علاوة لا تعني الاجور وسبق لديوان التفسير في قراره رقم (٧) لسنة ١٩٧٠ أن فسر بأن المعنى الذي تحمله كلمة العلاوة باصطلاح القانون يختلف عن المعنى الذي تدل عليه كلمة الاجر وكلمـة المكافأة ، وهذا مسـتفاد من نصوص التشاريع المختلفة ، وعلى الاخص نظام الخدمة المدنية التي أوردت كلمات (تعويض) أو (مكافأة) أو (علاوة) أو (أجر) في مواضيع مختلفة وأريد من كل كلمة منها معنى خلاف المعنى الذي أورده بالاخرى ٠

١/٦/١٩٧٧

المخالف
المستشار الحقوقي لوزارة المالية

قرار رقم (١٢) لسنة ١٩٧٧
صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين

بناء على طلب رئيس الوزراء بكتابه المؤرخ ٧/٦/١٩٧٧ رقم ٧٠١٢/١/٢٥ اجتمـع الديوان الخاص بتفسير القوانين لاجل تفسير الفقرة (ب) من المادة الثالثة من نظام التأمين الصحي رقم ٢٨ لسنة ١٩٧٣ وبيان ما اذا كان الموظفون الذين يتقاضون علاوة أساسية لا تقل نسبتها عن ٣٠٪ من الراتب الأساسي بموجب نظام العلاوات الموحدة رقم ٣ لسنة ١٩٧٧ يخضعون لرسم اشتراك في صندوق التأمين قدره دينار واحد شهريا أم لرسم اشتراك قدره خمسماية فلس فقط ؟

وبعد الاطلاع على كتاب قاضي القضاة بالوكالة الموجـه لرئيس الوزراء بتـاريخ ١/٦/١٩٧٧ وتدقيق النصوص القانونية يتبين ان الفقرة (ب) المطلوب تفسيرها تنص على ما يلي :

(بدل الاشتراك الشهري عن كـل مشترك ومنتفعيه دينار واحد للوزراء والنواب والاعيـان وموظفي الدرجة الخاصة والدرجة الاولى (أ) و (ب) والدرجة الثانية وكذلك الموظفون الذين يتقاضون

(١) الجريدة الرسمية – العدد ٢٧٢٤ في ١/٩/١٩٧٧

علاوات فنية لا تقل نسبتها عن ٣٠٪ من الراتب الاساسي ومن هم في مرتبتهم من المشتركين) .

ويستفاد من هذا النص ان المكلفين بدفع بدل الاشتراك الشهري البالغ دينار واحد هم :

١ – الوزراء .
٢ – النواب والاعيان .
٣ – موظفو الدرجة الخاصة والدرجة الأولى (أ) و (ب) والدرجة الثانية .
٤ – الموظفون الذين يتقاضون علاوات فنية لا تقل نسبتها عن ٣٠٪ من الراتب الاساسي .
٥ – الموظفون الذين هم في مرتبة أي من الفئات السابقة .

وحيث ان طلب التفسير ينحصر بموظفي الفئة الرابعة سالفة الذكر أي الموظفين الذين يتقاضون علاوات فنية لا تقل نسبتها عن ٣٠٪ من الراتب الاساسي .

وحيث ان العلاوات الفنية هي فقط العلاوات المنصوص عليها في نظام العلاوات الفنية وعلاوة الاختصاص رقم ٢ سنة ١٩٧٧ ولا تشمل العلاوات الاساسية المنصوص عليها في نظام العلاوات الموحدة رقم ٣ لسنة ١٩٧٧ .

فان ما ينبني على ذلك ان الموظفين الذين يتقاضون علاوة أساسية لا تقل نسبتها عن ٣٠٪ من الراتب الاساسي استنادا لنظام العلاوات الموحدة المشار اليه – لا يخضعون لرسم الاشتراك البالغ دينار واحد شهريا وانما يخضعون لرسم اشتراك شهري قدره خمسماية فلس فقط عملا بالفقرة (ب) من المادة الثالثة من نظام التامين الصحي رقم ٢٨ لسنة ١٩٧٣ .

هذا ما نقرره في تفسير النص المطلوب تفسيره .

صدر بتاريخ ١٩٧٧/٨/٧

قرار رقم (١٣) لسنة ١٩٧٧(١)

صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين

بناء على طلب رئيس الوزراء بكتابه المؤرخ ٩٧٧/٧/١٧ رقم ن ع/١٦٠/٨٨٦٦ اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين لاجل تفسير نص البند الثاني من الفقرة (جـ) للمادة السادسة من نظام العلاوات الفنية وعلاوات الاختصاص الموحد للموظفين رقم ٢ لسنة ٩٧٧ وبيان ما يلي :

١ – هل ان حكم هذا البند فيما يتعلق بمنح علاوة الاختصاص من الفئة الرابعة ينطبق على الطبيب الذي يحصل على دبلومي تخصص اذا كانت مدة دراسته في كل واحد منهما سنة واحدة ؟

٢ – هل يشترط لمنح هذه العلاوة للطبيب الذي يحصل على دبلومي تخصص على الوجه المبين آنفا أن يكون التخصص في كلا الدبلومين واحدا أم تمنح العلاوة المذكورة له ولو كان التخصص في كل دبلوم يختلف عن التخصص في الدبلوم الثاني ؟ .

وبعد الاطلاع على كتاب رئيس ديوان الموظفين الموجه لرئيس الوزراء بتاريخ ٩٧٧/٧/٩ وتدقيق النصوص القانونية يتبين ان البند الثاني من الفقرة (جـ) من المادة السادسة من نظام العلاوات المطلوب تفسيره ينص على أن الطبيب يمنح علاوة اختصاص من الفئة الرابعة اذا كان حاصلا على دبلوم تخصص لا تقل مدة دراسته عن سنتين دراسيتين وأمضى مدة لا تقل عن ثلاث سنوات في ممارسة اختصاصه بعد الحصول على الدبلوم .

ويستفاد من هذا النص فيما يتعلق بالنقطة الاولى – ان الشرط الاول لمنح الطبيب علاوة الاختصاص من الفئة الرابعة هو أن تكون مدة دراسته للحصول على دبلوم التخصص لا تقل عن سنتين دراسيتين .

وحيث ان الطبيب الذي يحصل على دبلومي تخصص في الامراض الباطنية مثلا وتكون مدة دراسته للحصول على كل دبلوم منهما سنة واحدة يعتبر انه قد أمضى في التخصص مدة لا تقل عن سنتين دراسيتين .

وحيث ان اتحاد العلة يوجب اتحاد الحكم ، فان مثل هذا الطبيب يستحق علاوة الاختصاص من الفئة الرابعة اذ أن الشرط الاول المنصوص عليه في البند الثاني المطلوب تفسيره يكون متوافرا فيه .

(١) الجريدة الرسمية – العدد ٢٧٢٤ في ١٩٧٧/٩/١

أما فيما يتعلق بالنقطة الثانية فحيث ان البند المذكور قد اشترط أيضا لمنح الطبيب علاوة الاختصاص من الفئة الرابعة أن يكون قد أمضى فى ممارسة اختصاصه بعد الحصول على الدبلوم مدة لا تقل عن ثلاث سنوات ٠

وحيث ان الممارسة المقصودة فى هذا البند هى الممارسة للاختصاص الواحد وهو الاختصاص الذى لا تقل مدة دراسته عن سنتين بدليل ان الاختصاص الذى تكون مدة دراسته سنة واحدة على الاقل مبحوث عنه فى بند آخر من نفس الفقرة وهو البند الاول الذى يتطلب لمنح الطبيب علاوة الاختصاص فى مثل هذه الحالة أن يكون قد أمضى فى ممارسة اختصاصه مدة لا تقل عن ست سنوات بعد الحصول على الدبلوم ٠

فان ما ينبنى على ذلك ان حكم البند الثانى المطلوب تفسيره لا ينطبق على الطبيب الذى حصل على دبلومى تخصص مدة الدراسة فى كل منهما سنة واحدة عندما يكــون التخصص فى الدبلوم الاول مختلفا عن التخصص فى الدبلوم الثانى ٠

هذا ما نقرره فى تفســير النص المطلوب تفسيره ٠

صدر بتاريخ ١٩٧٧/٨/٧

قرار رقم (١) لسنة ١٩٧٨(١)
صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين

بناء على طلب رئيس الوزراء بكتابه المؤرخ ١٣٩٨/١/٢١ هـ الموافق ١٩٧٧/١٢/٣١ م رقم ن ع/٥٨/ب/١٥٦٥١ اجتمع الــديوان الخــاص بتفسير القوانين لأجل تفسير المادة الثالثة من نظام العلاوات الفنية وعلاوات الاختصاص للمهندسين رقم ٢٢ لسنة ١٩٦٦ حسبما عدلت بالنظام رقم ٢٤ لسنة ١٩٧٥ ، وبيان ما اذا كانت مدة مزاولة مهنة الهندسة المنصوص عليها فى هذه المادة تشمل مدة المزاولة خارج المملكة الاردنية الهاشمية أم ان المقصود بها مدة المزاولة داخل المملكة فقط وذلك لغرض منح العلاوة الفنية للمهندس المعــين فى وظيفة مصنفة ؟

وبعد الاطلاع على كتاب رئيس المجلس القومى للتخطيط الموجــه لرئيس الــوزراء بتــاريخ ١٩٧٧/١٢/٢٥ وكتاب رئيس ديوان المحــاسبة الموجه لرئيس المجلس القومى بتاريخ ١٩٧٧/٤/١١ وكتاب رئيس ديوان المحــاسبة لرئيس المجلس المذكور المؤرخ ١٩٧٦/١/٢١ وتدقيق النصــوص القانونية يتبين :

١ ـ ان المادة الثالثة المطلوب تفسيرها تنص على ما يلى : لرئيس الدائرة أن يمنح المهندس علاوة فنية بالنسب المئوية المبينة فى أدناه كحد أعلى :

١ ـ ٧٠٪ من الراتب الاساسى خلال السنتين الاولى والثانية ٠

٢ ـ ١٠٠٪ من الراتب الأساسى بعد السنة الثانية ٠

وحيث ان المقصود بالسنوات المبينة فى هذه المادة سنوات مزاولة مهنة الهندسة ٠

وحيث ان النظام لم يبين ما اذا كانت المزاولة المبحوث عنها فيه هى مزاولة مهنة الهندسة داخل المملكة الاردنية الهاشمية أم انها تشمل المزاولة خارج المملكة ٠

فانه يتعين الاستشارة بالتشريع الباحث عن مزاولة مهنة الهندسة وهو قانون نقابة المهندسين رقم ١٥ لسنة ١٩٧٢ ٠

وبالرجوع لهذا القانون نجد أنه ينص فى الفقرة (ج) من المادة التاسعة منه على ما يلى :

(تعتبر فترة مزاولة المهنة للمهندس المتدرب الواردة فى الفقرة (ب) من هذه المادة على انها المدة الفعلية التى قضاها فى العمل داخل المملكة فى الفرع الهندسى المسجل به فى النقابة أو المدة الفعلية التى قضاها كل من حصل على الشهادة الهندسية المعترف بها فى العمل خارج المملكة فى الفرع الهندسى الذى ينوى التسجيل به الخ ٠٠٠) ٠

ويستفاد من هذا النص أن واضع القانون قد سوى فى الحكم بين مزاولة المهنة الهندسية فى داخل المملكة وبين مزاولتها فى الخارج بشرط أن تكون المزاولة خاصة بالفرع الهندسى المسجل به المهندس فى النقابة أو الذى ينوى التسجيل به ٠

وتأسيسا على ذلك فان مدة مزاولة المهنة خارج المملكة تحتسب للمهندس الموظف لغرض منحه

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٧٦٤ فى ١٩٧٨/٣/١

العلاوة الفنية المنصوص عليها فى المادة الثالثة المطلوب تفسيرها شأنها فى ذلك شأن المزاولة التى تتم داخل المملكة ٠

هذا ما نقرره بالاكثرية فى تفسير النص المطلوب تفسيره ٠

صدر فى ٢٥ صفر سنة ١٣٩٨ هـ الموافق ١٩٧٨/٢/٢ م ٠

قرار المخالفة

أن مخالفتى للاكثرية الموقرة ترجع الى أنها سلمت مع الجهة طالبة التفسير بأن السنوات المنصوص عليها فى المادة (٣) من (نظام العلاوات الفنية وعلاوة الاختصاص للمهندسين) رقم (٢٢) لسنة ١٩٦٦ انما تتعلق بسنوات الخبرة التى يكتسبها المهندس من ممارسته لمهنة الهندسة وأن التفسير المطلوب ينحصر فقط فيما اذا كانت الخبرة التى تحدد العلاوة الفنية على أساسها للمهندس هى الخبرة التى يكتسبها من ممارسته لمهنته فى داخل المملكة فقط كما رأى ديوان المحاسبة أم أن ممارسة المهنة فى خارج المملكة تكسبه الحق فى تلك العلاوة أيضا كما رأى المجلس القومى للتخطيط ٠

فى حين أرى أن السنوات المنصوص عليها فى المادة (٣) المشار اليها لا علاقة لها بسنوات الخبرة لا من قريب أو لا من بعيد ، وذلك واضح من المادة نفسها والتى تنص على ما يلى :

المادة ٣ ـ لرئيس الدائرة أن يمنح المهندس علاوة فنية بالنسب المبينة أدناه كحد أعلى :

١ ـ (٧٠٪) من الراتب الاساسى خلال السنتين الاولى والثانية ٠

٢ ـ (١٠٠٪) من الراتب الاساسى بعد السنة الثانية ٠

وهكذا ، وحيال هذه الصراحة فان العلاوة الفنية انما تدفع للمهندس المعين فى وظيفة مصنفة فى احدى الوزارات أو الدوائر أو المؤسسات أو السلطات الحكومية بنسبة (٧٠٪) من راتبه الاساسى الذى يتقاضاه (خلال السنتين الاولى والثانية) وبنسبة (١٠٠٪) من ذلك الراتب وذلك (بعد السنة الثانية) ٠

وبما أن العلاوة الفنية هى جزء مما يستحقه المهندس الموظف مقابل قيامه بوظيفته وتحسب بنسبة مئوية معينة من ذلك الراتب ، مما يجعلها تابعا له ويدفعان معا فان القصد من منح المهندس علاوة فنية بنسبة (٧٠٪) من راتبه الاساسى (خلال السنتين الاولى والثانية) هو أن يمنح مثل تلك العلاوة خلال السنتين الاولى والثانية مع الراتب الاساسى الذى يتقاضاه من وظيفته تلك ، أى خلال السنتين الاولى والثانية من تعيينه فى الوظيفة التى يتقاضى منها ذلك الراتب ٠

وبطبيعة الحال فان نسبة العلاوة الفنية للمهندس ترتفع لتصبح (١٠٠٪) من راتبه الاساسى بعد انقضاء السنة الثانية من تعيينه فى وظيفته كمهندس ٠

وأما القول بأن قصد المشرع من مجموع أحكام النظام هو أن تكون السنوات المنصوص عليها فى المادة (٣) من (نظام العلاوات الفنية وعلاوة الاختصاص للمهندسين) رقم (٢٢) لسنة ١٩٦٦ هو أن تدل على سنوات الخبرة التى اكتسبها المهندس من ممارسة مهنة الهندسة فى داخل المملكة أو فى خارجها فقول ليس فى المادة (٣) المطلوب تفسيرها ما يؤيده لا تصريحا ولا تلميحا ولو قصد المشرع أن تكون السنوات المنصوص عليها فى تلك المادة هى سنوات الخبرة المكتسبة من ممارسة المهنة لنص على ذلك صراحة فى المادة نفسها كما يقضى بذلك التشريع السليم كما فعل فى المواد (٥) و (٦) و (٧) من النظام ذاته وهذا وحده يكفى لدفع ذلك القول ويثبت عدم صحة الاعتماد على أحكام المواد الاخرى من النظام فى ذلك الاستنتاج ٠

يضاف الى ذلك أن المواد الاخرى من النظام، وهى المواد (٥) و (٦) و (٧) ، انما تتعلق بعلاوة الاختصاص وهى علاوة أخرى تختلف فى ماهيتها ومتطلباتها وغاياتها عن العلاوة الفنية ، ولذلك فان ما ورد بشأنها من أحكام لا تصلح للاعتماد عليها فى التوصل الى أى حكم مماثل بشأن العلاوة الفنية عن طريق القياس ٠

وبناء على ذلك كله ، فانى أرى ان السنوات المنصوص عليها فى المادة (٣) من (نظام العلاوات الفنية وعلاوات الاختصاص للمهندسين) رقم (٢٢) لسنة ١٩٦٦ هى السنوات التى قضاها أو يقضيها المهندس الموظف فى الخدمة فى احدى الوزارات أو الدوائر أو المؤسسات أو السلطات الحكومية فى

وظيفة هندسية مصنفة بحيث يمنح علاوة فنية مقدارها (٧٠٪) من راتبه الاساسى كحد أعلى خلال السنتين الاولى والثانية من تعيينه في تلك الوظيفة وترتفع لتصبح (١٠٠٪) من ذلك الراتب بعد انقضاء السنة الثانية من تعيينه فيها وليس السنوات التى مارس فيها مهنة الهندسة ٠

رئيس ديوان التشريع في رئاسة الوزراء

قرار رقم (٢) لسنة ١٩٧٨(١)
صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين

بناء على طلب رئيس الوزراء بكتابه المؤرخ ١٣٩٧/١٢/٢ هـ الموافق ١٩٧٧/١١/١٣ م وكتابه الثانى المؤرخ ١٣٩٨/١/١٠ هـ الموافق ١٩٧٧/١٢/٢٠ م اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين لاجل تفسير المادة/١٩٣ من نظام الخدمة المدنية رقم ٢٣ لسنة ٩٦٦ وبيان ما يلى :

١ ـ هل يحق للجنة انتقاء الموظفين النظر فى الطعون التى يقدمها الموظفون ذوو المصلحة المباشرة ضد قرارات التعيين أو الترفيع أو النقل أو الوكالة أو الانتداب أو الاعارة أو التأديب أو انهاء الخدمة المتخذة بحقهم اذا كانت الطعون لم تقدم الا بعد انقضاء مدة الشهرين المنصوص عليها فى هذه المادة ؟

٢ ـ هل ان القرارات التى يجوز للموظفين ذوى المصلحة المباشرة الطعن بها وفق أحكام المادة المذكورة تنحصر فى القرارات المنصوص عليها فى هذه المادة أم أن حقهم فى الطعن يشمل أية قرارات أخرى ؟

٣ ـ هل أن تقديم الموظف طعنا بالقرار الصادر ضده يترتب عليه ايقاف الاجراء المتخذ بحقه اذا كان مخالفا للنظام أو تحسين وضعه اذا كان القرار سليما ؟

٤ ـ هل ان المدة المحددة لتقديم الطعن وهى شهران تبدأ من تاريخ صدور القرار أو من تاريخ علم الموظف به ؟

وبعد الاطلاع على كتاب رئيس ديوان الموظفين الموجه لرئيس الوزراء بتاريخ ٧٧/١١/٨ وكتابه الثانى المؤرخ ١٩٧٧/١١/١٧ وتدقيق النصوص القانونية يتبين ان المادة (١٩٣) المطلوب تفسيرها تنص على ما يلى (اذا اتخذ أى قرار بالتعيين أو الترفيع أو النقل أو الوكالة أو الانتداب أو الاعارة أو التأديب أو انهاء الخدمة وكان القرار مخالفا لاحكام هذا النظام أو غير منطبق على نظام تشكيلات وظائف الوزارات والدوائر الحكومية فلرئيس ديوان الموظفين عند الاقتضاء أن يطلب الى المرجع المختص ايقاف الاجراءات الى أن تصوب المعاملة ٠ وفى حالة الاختلاف يرفع الامر الى رئيس الوزراء للبت فيه ويحق لأى موظف ذى مصلحة مباشرة أن يطعن فى أى قرار يصدر خلال شهرين من تاريخ صدوره لدى مجلس الوزراء) ٠

يستفاد من هذا النص فيما يتعلق بالنقطة الاولى ان المشرع قد وضع قاعدتين أساسيتين فيما يختص بالقرارات المبحوث عنها فيه ٠

القاعدة الاولى : وهى خاصة برئيس ديوان الموظفين حيث أجازت له هذه المادة عندما يرى أن أى اجراء من الاجراءات المنصوص عليها فيها مخالف لنظام الخدمة المدنية أو نظام تشكيلات الوظائف أن يطلب من المرجع المختص ايقاف الاجراء وتصويب المعاملة وهو يمارس هذه الصلاحية من تلقاء نفسه دونما حاجة لتقديم طعن بالقرار من الموظف ذى المصلحة وذلك على اعتبار ان رئيس الديوان له صلاحية الاشراف على الدوائر المختصة فيما يتعلق بتطبيق أنظمة الخدمة المدنية عملا بالمادة الثامنة من هذا النظام ٠ وفى هذه الحالة اذا وقع خلاف بين رئيس الديوان والمرجع المختص بالتصويب فيرفع الامر الى رئيس الوزراء للبت فيه ٠

القاعدة الثانية : وهى خاصة بالموظف ذى المصلحة المباشرة حيث أجازت له تلك المادة أن يتظلم من القرارات المذكورة المتخذة بحقه بطلب يقدمه الى مجلس الوزراء خلال شهرين من تاريخ صدوره ، وهذا المجلس هووحده المختص بالنظر فى هذا الطعن والبت فيه ٠ واذا لم يقدم الطعن الى المجلس خلال المدة المذكورة فانه يكون حقيقا بالرد شكلا ٠ أما لجنة انتقاء الموظفين فليست هى المختصة بنظر الطعن المقدم من الموظف والبت فيه ٠

أما عن النقطة الثانية فان المادة المطلوب تفسيرها قد حددت القرارات التى يجوز للموظف

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٧٦٤ فى ١٩٧٨/٣/١

ذى المصلحة المباشرة أن يطعن فيها على الوجه المبين فى هذه المادة .

وبما أن علاقة الموظف بالحكومة هى علاقة تنظيمية فانه يتوجب التقيد بالنص بحيث لا يجوز للموظف أن يطعن بأية قرارات أخرى خلاف القرارات المشار اليها باستثناء الطعن القضائى .

عن النقطة الثالثة : ان نص المادة/١٩٣ صريح فى أن ايقاف الاجراء الصادر بحق الموظف انما يكون فى حالة تقديم طلب من رئيس ديوان الموظفين الى المرجع المختص بتصويب المعاملة التى ارتأى انها مخالفة لنظام الخدمة المدنية أو نظام تشكيلات الوظائف ، ولا يوجد فى هذه المادة ما يوجب ايقاف الاجراء فى حالة تقديم طعن به من الموظف ذى المصلحة المباشرة . ولهذا فلا يترتب على تقديم الموظف طعنا بالقرار المتخذ بحقه ايقاف الاجراء بل يتبغى التريث الى أن يفصل مجلس الوزراء فى الطعن وبعد ذلك يعمل بالقرار الذى يصدره المجلس بهذا الشأن .

عن النقطة الرابعة : لقد نصت المادة (١٩٣) المشار اليها بصراحة لا لبس فيها ولا ابهام على أن مدة التظلم الممنوحة للموظف بمقتضى هذه المادة انما تبدأ من تاريخ صدور القرار .

وحيث لا مجال للاجتهاد فى مورد النص فانه ينبغى التقيد به من حيث أن مدة الطعن تبدأ من تاريخ صدور القرار وليس من تاريخ علم الموظف به .

هذا ما نقرره فى تفسير النص المطلوب تفسيره .

صدر بتاريخ ٢٥ صفر سنة ١٣٩٨ الموافق ١٩٧٨/٢/٢ .

قرار رقم (٣) لسنة ١٩٧٨(١)
صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين

بناء على طلب رئيس الوزراء بكتابه المؤرخ ١٣٩٧/١٢/٦ هـ الموافق ١٩٧٧/١١/١٧ م اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين لاجل تفسير نص الفقرة (ز) من المادة ٢٦ من نظام الخدمة المدنية رقم ٢٣ لسنة ١٩٦٦ وبيان ما اذا كان حكمها يسرى على الموظفين الذين كانوا عينوا فى الاجهزة الحكومية براتب شهرى أو بأجور يومية على حساب المشاريع والامانات قبل تاريخ ١٩٦٦/٤/١ وهو تاريخ نفاذ نظام الخدمة المدنية بحيث يجوز تصنيفهم طبقا لنص هذه الفقرة اذا توافرت فيهم الشروط المنصوص عليها فيها ، أم أن حكمها لا ينطبق عليهم .

وبعد الإطلاع على كتاب رئيس ديوان الموظفين الموجه لرئيس الوزراء بتاريخ ١٩٧٧/١١/١٢ وتدقيق قرار التفسير رقم ٢١ لسنة ١٩٦٦ المشار اليه فى هذا الكتاب والرجوع الى نظام الخدمة المدنية يتبين :

أولا - ان الفقرة (ز) من المادة ٢٦ المطلوب تفسيرها تنص على ما يلى :

(اذا لم يكن المرشح حائزا على شهادة الدراسة الثانوية الاردنية أو ما يعادلها كحد أدنى فيجوز أن يصنف فى الدرجة المناسبة اذا توافرت الشروط التالية :

١ - اذا كان حاصلا على شهادة المدرسة الثانوية الكاملة وعين فى دائرة مختصة قبل نفاذ أحكام هذا النظام ومضى على تعيينه مدة لا تقل عن ثلاث سنوات أو

٢ - اذا كان قد عين فى دائرة مختصة قبل نفاذ أحكام هذا النظام وأمضى فى خدمتها مدة لا تقل عن خمس سنوات وانهى الدراسة الاعدادية أو ثمانى سنوات اذا كان قد أنهى الدراسة الابتدائية وفى كلتا الحالتين الاخيرتين يجب أن يكون العمل الذى مارسه خلال السنوات الخمس الاخيرة فنيا أو مهنيا وأن تكون الوظيفة التى يعين فيها فنية أو مهنية .

ثانيا : ان الأشخاص المبحوث عنهم فى طلب التفسير وهم الذين يعينون برواتب شهرية على حساب المشاريع والامانات باستثناء العمال الذين يتقاضون أجورا يوميا يسمون (موظفين مؤقتين) كما هو واضح من نص الفقرة (د) من المادة ١٦ من النظام المشار اليه .

ثالثا : ان قرار التفسير رقم ٢١ لسنة ١٩٦٦ المشار اليه فى طلب التفسير انما يتعلق

---

(١) الجريدة الرسمية - العدد ٢٧٦٤ فى ١٩٧٨/٣/١

بتفسير نص الفقرة (أ) من المادة الثانية من قانون العمل التى نصت على أن احكام هذا القانون لا تنطبق على موظفى الحكومة وذلك لاغراض تحديد الموظفين الذين ينطبق عليهم قانون العمل وليس لاية أغراض أخرى • ولهذا فينبغى أن ينحصر مفعول التفسير فى هذا النطاق وان لا يتعداه الى أغراض أخرى •

وحيث ان الفقرة (ز) من المادة (٢٦) المطلوب تفسيرها انما تبحث فى المرشح للتصنيف ممن عين فى دائرة مختصة قبل نفاذ أحكام نظام الخدمة المدنية •

وحيث أن عبارة (عين فى دائرة مختصة) الواردة فى هذه الفقرة قد وردت بصورة مطلقة دون تحديد لنوع الوظيفة التى عين بها فهى تجرى على اطلاقها بحيث تشمل كافة المرشحين للتصنيف الذين كانوا معينين فى الاجهزة الحكومية قبل نفاذ النظام المذكور سواء أكانوا قد عينو بوظائف غير مصنفة أو بعقود أو بوظائف مؤقتة على حساب المشاريع والامانات طبقا لنص الفقرة (د) من المادة ١٦ من نفس النظام •

ولهذا نقرر أن حكم الفقرة (ز) من المادة (٢٦) المطلوب تفسيرها ينطبق على الموظفين بعقود والموظفين المؤقتين الذين يعينون فى وظائف مؤقتة براتب شهرى أو بالمياومة على حساب المشاريع والامانات بحيث يجوز تصنيف هؤلاء اذا توافرت فيهم الشروط المنصوص عليها فى هذه الفقرة •

أما الذين يعينون عمالا بأجر يومى على حساب المشاريع والامانات فلا يشملهم حكم الفقرة المشار اليها لانهم لا يعتبرون موظفين حسب نص الفقرة (د) من المادة (١٦) •

صدر بتاريخ ٢٥ صفر سنة ١٣٩٨ الموافق ١٩٧٨/٢/٢ م •

قرار رقم (٩) لسنة ١٩٧٨

صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين(١)

بناء على طلب رئيس الوزراء بكتابه المؤرخ ١٩٧٨/١/٢١ رقم ن ع/١٦٠/١٥٦٥٠ اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين لأجل تفسير المواد ٧ ـ ١٠ من نظام العلاوة الفنية وعلاوات الاختصاص رقم ٢ لسنة ١٩٧٧ وبيان ما يلى :

١ ـ هل يشترط فى الموظف الحائز على دبلوم التخصص المنصوص عليه فى هذه المواد أن يكون قبل ذلك حاصلا على الشهادة الجامعية الأولى •

٢ ـ على فرض أن الحصول على الشهادة الجامعية الأولى هو من المتطلبات اللازمة للالتحاق بدراسة دبلوم التخصص هل ان الدراسة الجامعية مدة سنة بعد الحصول على الشهادة الجامعية الاولى تكفى لاعتبار الموظف حاصلا على دبلوم التخصص اذا كانت الوثيقة المعطاة له من الجامعة لا تتضمن ما يفيد انه حصل على دبلوم التخصص •

٣ ـ هل ان الموظف الذى يتدرب مدة سنة فى جامعة أو فى معهد أو مركز للتدريب بعد حصوله على الشهادة الجامعية الأولى يعتبر حاصلا على دبلوم تخصص لغاية تطبيق أحكام نظام العلاوات المشار اليه ؟ •

وبعد الاطلاع على كتاب رئيس ديوان الموظفين الموجه لرئيس الوزراء بتاريخ ١٩٧٧/١٢/٢٧ وتدقيق النصوص القانونية ، نجد فيما يتعلق بالنقطة الاولى ان الاصل المقرر فى قوانين نقابات المهنيين المبحوث عنهم فى المواد المطلوب تفسيرها وفى قانون استقلال القضاء هو انه يشترط لاعتبار الشخص مهندسا أو صيدليا أو طبيب أسنان أو طبيبا بيطريا أو مهندسا زراعيا أو قاضيا أن يكون حاصلا على الشهادة الجامعية الاولى (البكالوريوس) • أو الليسانس أو ما يعادلهما كحد أدنى :

وحيث أن درجة دبلوم التخصص هى درجة علمية أعلى من الشهادة الجامعية الاولى ، فانه من الطبيعى أن لا يكون تخصص أى من هؤلاء المهنيين للحصول على الدبلوم الا بعد الحصول على الشهادة الجامعية الأولى •

يؤيد هذا النظر أن المادة/٣٤ من نظام الخدمة المدنية رقم ٢٣ لسنة ٩٦٦ الباحثة عن الدرجات العلمية التى يحصل عليها الموظف وعلى الاخص الفقرة (١٥) منها تنص على ما يفيد ان شهادة الدبلوم هى الشهادة التى تعطى لمن حصل على

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٧٩٣ فى ١٩٧٨/٧/١

الشهادة الجامعية الاولى بعد دراسة لا تقل مدتها عن سنة بمعنى ان الحصول على الشهادة الجامعية الاولى هو من المتطلبات اللازمة للالتحاق بالدراسة الجامعية للحصول على دبلوم التخصص ٠

أما عن النقطة الثانية : فبما ان شهادة دبلوم التخصص هى درجة علمية كما اسلفنا وبما انه من الامور المسلم بها ان الدرجة العلمية لا تمنح للشخص الا بعد دراسة أكاديمية واجتياز الفحص الخاص بها ٠

فان ما ينبنى على ذلك ان مجرد انهاء الشخص سنة دراسية في الجامعة بعد حصوله على شهادة الجامعية الاولى دون أن يمنح شهادة الدبلوم أو مصدقة تفيد اجتيازه الفحص الخاص بهذه الشهادة لا يكفى لاعتباره حاصلا على دبلوم التخصص ٠

أما عن النقطة الثالثة : فيما ان التدريب فى جامعة أو فى معهد أو فى مركز تدريبى هو من أجل كسب مران أو خبرة أو الاطلاع على نواح معينة من المعرفة وليس من أجل الحصول على درجة علمية بعد دراسة أكاديمية كما هو واضح من نصوص المواد ٢ (أ) و ١٩ (ب) و ٤٥ و ٤٦ من نظام البعثات العلمية رقم ١١٥ لسنة ١٩٦٦، فان قضاء الشخص الحائز على الشهادة الجامعية الاولى مدة سنة تدريبية فى احدى تلك المؤسسات لا يعنى حصوله على شهادة دبلوم التخصص لأغراض منحه العلاوة الفنية ما لم يمنح شهادة دبلوم التخصص من الجامعة أو المعهد نتيجة هذا التدريب ٠

هذا ما نقرره فى تفسير النصوص المطلوب تفسيرها ٠

صدر فى ٢٦ جماد ثانى سنة ١٣٩٨ هـ الموافق ١٩٧٨/٦/١ ٠

قرار رقم (٣) لسنة ١٩٧٩
صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين(١)

بناء على طلب دولة رئيس الوزراء بكتابه المؤرخ ٩٧٨/١١/٤ رقم ن ل/١٢٨٢٧/١٧ اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين لاجل تفسير المادة الثانية من نظام اللوازم رقم ٣٧ لسنة ٩٧٨ والمادة ١٢ من نظام الانتقال والسفر رقم ٤٦ لسنة ٩٧٢ وبيان ما اذا كان نقل اللوازم الحكومية من خارج المملكة الاردنية الهاشمية بسيارات الشحن يجب أن يتم وفق احكام نظام اللوازم رقم ٣٧ لسنة ٩٧٨ على أساس أن نقل اللوازم يعتبر من الخدمات المشمولة بتعريف كلمة (اللوازم) الواردة فى المادة الثانية من هذا النظام ، أم أن النقل يجب أن يتم وفق احكام المادة ١٢ من نظام الانتقال والسفر المشار اليه ٠

وبعد الاطلاع على كتاب رئيس ديوان المحاسبة المؤرخ ٩٧٨/١٠/٣١ المرفق بطلب التفسير وتدقيق النصوص القانونية يتبين ما يأتى :

١ ــ ان نظام الانتقال والسفر رقم ٤٦ لسنة ٩٧٢ قد ألغى اعتبارا من تاريخ ١٩٧٨/٥/١ وحل محله نظام الانتقال والسفر رقم ٣٢ لسنة ٩٧٨ المنشور فى عدد الجريدة الرسمية ٢٧٨١ كما هو واضح من نص المادة ٣١ من هذا النظام الجديد ٠

٢ ــ ان المواضيع التى تناولها النظام الجديد هى نفس المواضيع التى تضمنها النظام السابق ٠

٣ ــ ان ما يستفاد من مجموع نصوص هذين النظامين السابق واللاحق ان أحكامهما انما وضعت لتأمين انتقال وسفر الاشخاص الذين يشغلون المناصب والوظائف المنصوص عليها فى المادة الثالثة من النظامين ونقل أمتعتهم البيتية داخل المملكة وخارجها وفى اقتناء السيارات الخاصة لمن يشغلون المناصب المنصوص عليها فى المادة ١٣ من النظام السابق والمادة العاشرة من النظام الجديد ، وتحديد تعويضات السفر ٠

ولهذا فان لا علاقة لاحكام هذين النظامين بنقل البضائع واللوازم العائدة للحكومة أو لاية مؤسسة تابعة لها ولا يجوز أن يتم نقلها الى المملكة بالاستناد لهذه الاحكام ٠

٤ ــ ان المادة الثانية من نظام اللوازم رقم ٣٧ لسنة ١٩٧٨ عرفت (اللوازم) بأنها تعنى الاموال المنقولة اللازمة للدائرة والتأمين عليها أو صيانتها وكذلك الخدمات ٠

كما عرفت (الدائرة) بأنها تعنى أية وزارة أو دائرة رسمية أو مجلس أو سلطة أو مؤسسة

(١) الجريدة الرسمية ــ العدد ٢٨٤٦ فى ١٩٧٩/٣/١٦

أو هيئة عامة تابعة للحكومة ، أو لم يرد فى هذا النظام أى تعريف خاص لكلمة (الخدمات) باستثناء ما ورد فى المادة الثامنة منه الباحثة فى طرق شراء اللوازم اذ اعتبرت الخدمات المهنية أو الفكرية أو الثقافية من اللوازم التى يتم شراؤها بمقتضى أحكام هذا النظام .

وحيث ان النقل البرى يعتبر من الخدمات المهنية كما هو واضح من تعريف كلمة (المهنة) الوارد فى المادة الثانية من قانون رخص المهن رقم ٣٨ لسنة ١٩٧٢، والجدول الاول الملحق به

فان ما ينبنى على ذلك ان شراء خدمات نقل اللوازم الحكومية بسيارات الشحن من الخارج الى المملكة الاردنية الهاشمية ، يجب أن يتم وفق أحكام نظام اللوازم وليس وفق أحكام نظام الانتقال والسفر المشار اليه آنفا .

هذا ما تقرره فى تفسير النصوص المطلوب تفسيرها .

صدر بتاريخ ١٤ ربيع الاول سنة ١٣٩٩ هـ الموافق ١٩٧٩/٢/١١ .

قرار رقم (١٢) لسنة ١٩٧٩

صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين (١)

بناء على طلب دولة رئيس الوزراء بكتابه المؤرخ ١٩٧٩/٧/١٩ رقم ٨٠٥٠/١٠/٢١٠ اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين لأجل تفسير المادة ٣٠ من نظام السلك الدبلوماسى رقم ٦٥ لسنة ٩٧٥ والمواد ١١ و١٤ و ١٦ من نظام العلاوات الموحدة للموظفين رقم ٣ لسنة ٩٧٧ والمادة ٣ من نظام علاوات وكلاء الوزارات والدوائر الحكومية رقم ٣٢ لسنة ٩٧٤ وبيان ما اذا كان من الجائز الجمع بين العلاوة الأساسية المنصوص عليها فى نظام العلاوات الموحدة المشار اليها وعلاوة الادارة وعلاوة بدل التمثيل المنصوص عليها فى هذه الأنظمة ام لا ؟ .

وبعد الاطلاع على كتاب وزير الدولة للشؤون الخارجية الموجه لرئيس الوزراء بتاريخ ١٩٧٩/٧/١٦ وتدقيق النصوص القانونية يتبين:

١ ـ ان نظام السلك الدبلوماسى المشار اليه فى طلب التفسير قد الغى وحل محله النظام رقم ٦٤ لسنة ١٩٧٩ . وان المادة ٣٠ منه تنص على ما يأتى (تصرف علاوة بدل تمثيل شهرية مقدارها ٧٥ دينارا للامين العام و ٤٠ دينارا لمدير المراسم و ٢١ دينارا لمساعده الأول و ١٥ دينارا لكل من الموظفين الدبلوماسيين الآخرين فى دائرة المراسم .

٢ ـ ان المادة ١٤ من نظام العلاوات الموحدة للموظفين رقم ٣ لسنة ٩٧٧ تنص على ما يأتى (تدفع علاوة ادارية شهرية) على الوجه التالى:

(أ) لوكيل الوزارة ٥٠ دينارا

(ب) لمدير التربية فى مركز وزارة التربية والتعليم وفى المحافظات والألوية ١٠ دنانير

(جـ) لمدير المعهد او المدرسة ٦ دنانير

٣ ـ ان المادة ١١ منه تنص على انه لا يجوز الجمع بين العلاوة الأساسية المنصوص عليها فى هذا النظام وأية علاوة اخرى باستثناء ما يلى :ـ

(أ) العلاوة الشخصية .

(ب) العلاوة العائلية .

(جـ) علاوة الميدان .

(د) علاوة الادارة لوكلاء الوزارات ومديرى التربية والمعاهد والمدارس .

(هـ) العلاوة المعتبرة جزءا من الراتب الأساسى .

(و) علاوة بدل التمثيل التى تدفع لأى موظف يعمل داخل المملكة .

٤ ـ ان المادة ١٦ منه تنص على ما يأتى (يلغى اى نص فى اى تشريع آخر وذلك الى المدى الذى تتعارض فيه احكامه مع احكام هذا النظام) .

٥ ـ ان الفقرة (أ) من المادة الثالثة من نظام علاوات وكلاء الوزارات ومدراء الدوائر رقم ٣٢ لسنة ١٩٧٤ تنص :

(١) الجريدة الرسمية العدد ٢٨٩٢ فى ١٩٧٩/١١/١ م

على أنه لا يجوز الجمع بين العلاوة المنصوص عليها فى المادة الثانية من هذا النظام وأية علاوة فنية أو قضائية أو ادارية أو علاوة حملة شهادة الدكتوراه وبدل أجور مساعي وبدل التمثيل الصادرة بموجب أنظمة خاصة أو قرارات مجلس الوزراء . وفي جميع الحالات يمنح الموظف العلاوة الأعلى .

وان الفقرة (ب) منها تنص على أنه يجوز الجمع بين هذه العلاوة وبين علاوة غلاء المعيشة العائلية وعلاوة غلاء المعيشة الاضافية وعلاوة الميدان وعلاوة الانتقال والسفر .

ويتضح من هذه النصوص ان نظام العلاوات الموحدة للموظفين رقم ٣ لسنة ١٩٧٧ قد وضع ليحل محل كافة الأنظمة المختلفة المتعلقة بالعلاوات لجميع الموظفين المدنيين العاملين فى خدمة الدولة ويتقاضون رواتبهم من خزينتها حسب نص المادة الثانية من هذا النظام ، وانه قد اعتبر أى نص فى أى تشريع آخر ملغى الى المدى الذى تتعارض فيه أحكامه مع أحكام هذا النظام .

وحيث ان المادة ١١ منه قد نصت بصراحة لا لبس فيها على أنه يجوز الجمع بين العلاوة الأساسية المنصوص عليها فى هذا النظام وبين علاوة الادارة وعلاوة بدل التمثيل .

فان ما ينبنى على ذلك ان حكم المادة الثالثة من نظام علاوات وكلاء الوزارات ومدراء الدوائر رقم ٣٢ لسنة ١٩٧٤ الذى لم يكن يجيز الجمع بين العلاوات يعتبر ملغى لتعارضه مع نص المادة ١١ من النظام رقم ٣ لسنة ١٩٧٧ . وبالتالى يكون من الجائز الجمع بين العلاوة الأساسية المبينة في النظام رقم ٣ لسنة ١٩٧٧ وبين علاوة الادارة وعلاوة بدل التمثيل للموظفين المشار اليهم فى الفقرتين (د ، و) من المادة ١١ سالفة الذكر .

هذا ما نقرره فى تفسير النصوص المطلوب تفسيرها .

صدر بتاريخ ٢٦ شوال سنة ١٣٩٩ الموافق ١٩٧٩/٩/١٨ .

قرار رقم (٤) لسنة ١٩٨٠(١)

صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين

بناء على طلب سيادة رئيس الوزراء بكتابه المؤرخ ١٩٨٠/٢/١٧ رقم ن أ/٢٠٨٠/٢٣ اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين لأجل تفسير المادة الرابعة من نظام الانتقال والسفر رقم ٣٢ لسنة ١٩٧٨ وبيان ما اذا كان الموظف الذى ينقل من دائرة البحث العلمي فى الجبيهه الى وزارة الزراعة فى عمان يستحق علاوات السفر المنصوص عليها فى الفقرة (ب) من هذه المادة أم أنه لا يستحقها ؟

وبعد الاطلاع على كتاب رئيس ديوان المحاسبة الموجه لسيادة رئيس الوزراء بتاريخ ١٩٨٠/٢/٩ وتدقيق نظام الانتقال والسفر المشار اليه يتبين أن المادة الرابعة المطلوب تفسيرها تنص على ما يلى :

يصرف للموظف عند تعيينه لأول مرة فى غير مكان اقامته الاعتيادية أو عند نقله من مركز الى آخر بصورة دائمة ما يلى :

(أ) أجور انتقاله وأفراد أسرته ونقل أمتعته البيتية وأجور العتالة ... الخ .

(ب) علاوات السفر المقررة فى المادة ١٦ من هذا النظام عن خمس ليالى فقط . وحيث ان الفقرة (ب) المشار اليها اشترطت لاستحقاق الموظف لعلاوات السفر بسبب نقله أن يكون النقل قد تم من مركز الى آخر بصورة دائمة .

وحيث ان كلمة (مركز) حسبما عرفت فى المادة الثانية من ذات النظام تعنى المكان الرئيسى الذى يعين فيه الموظف لممارسة اعماله الرسمية .

وحيث أن المكان الرئيسى لممارسة العمل الرسمي هو المكان الذى يقع ضمن مدينة أو بلدة أو قرية .

وحيث ان دائرة البحث العلمى تقع فى مكان غير المكان الرئيسى لوزارة الزراعة فى عمان . اذ ان مركز هذه الوزارة يدخل ضمن حدود منطقة أمانة العاصمة . بينما دائرة البحث العلمى تقع فى الجبيهة التى لها بلدية خاصة .

(١) الجريدة الرسمية ــ العدد ٢٩٣٢ فى ١٩٨٠/٥/١٧

فان ما ينبنى عـــلى ذلك ان الموظف الذى ينقل من مركزه فى دائرة البحث العلمى الى مركز فى وزارة الزراعة فى عمـــان يستحق عـــلاوات السفر المنصوص عليها فى الفقرة (ب) من المادة الرابعة المشار اليها .

هـــذا ما نقرره فى تفسير النص المطلوب تفسيره .

قرارا صدر فى ٢٢ جمادى الأول سـنة ١٤٠٠ هـ الموافق ١٩٨٠/٤/٧

قرار رقم (١٦) لسنة ١٩٨٠(١)
صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين

بتاريخ ٦/١٠/١٩٨٠ اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين فى مكتب رئيسه بناء على طلب دولة رئيس الوزراء بكتابه المؤرخ ٥/٧/١٩٨٠ رقم ن ع/١٥٩/٧٧٤٩ لأجل تفسير المادة ١٢ من نظام العلاوات الموحدة للموظفين رقم ٣ لسنة ١٩٧٧ حسبما عدلت بالنظام رقم ٣٣ لسنة ١٩٨٠ والمادة ٢٢ من نظام العلاوات الفنية وعلاوات الاختصاص الموحد للموظفين رقم ٢ لسنة ١٩٧٧ وبيان ما اذا كانت العلاوة الاضافية البالغ مقدارها ٢٠٪ من الراتب الاساسى المبحوث عنها فى هذه المادة الأخيرة هى علاوة اختصاص فتكون عندئذ العلاوة الشخصية التى يستحقها موظفو الصنف الأول والموظفون بعقود المنصوص عليهم فى الفقرة (ب) من المادة (١٢) المشار اليها أحد عشر دينارا شهريا عملا بالفقرة (د) من نفس المادة • أم أن تلك العلاوة الاضافية لا تعتبر علاوة اختصاص فتكون العلاوة الشخصية التى يستحقها هؤلاء الموظفون ثمانية عشر دينارا شهريا حسب نص الفقرة (ب) سالفة الذكر •

وبعد الاطلاع على كتاب وزير العدل الموجه لرئيس الوزراء بتاريخ ١٩/٦/١٩٨٠ وتدقيق النصوص القانونية يتبين :

١ ـ ان المادة ١٢ من نظام العلاوات الموحدة للموظفين حسبما عدلت بالنظام رقم ٣٣ لسنة ١٩٨٠ تنص على ما يلى :

(أ) يستحق موظف الدرجة العليا أو الخاصة أو الموظف بعقد الذى يتجاوز اجمالى الراتب والعلاوات فيه (٢٥٠) دينارا علاوة شخصية مقدارها (١١) دينارا شهريا •

(ب) يستحق موظف الصنف الأول والموظف بعقد الذى لا يتجاوز اجمالى الراتب والعلاوات فيه (٢٥٠) دينارا علاوة شخصية مقدارها ثمانية عشر دينارا •

(ج) يستحق موظف الصنف الثانى والموظف غير المصنف علاوة شخصية مقدارها عشرون دينارا شهريا •

(د) اذا كان أى من الموظفين المذكورين فى الفقرتين (ب ، ج) من هذه المادة يتقاضى علاوة اختصاص فتكون العلاوة الشخصية أحد عشر دينارا • شهريا •

٢ ـ ان المادة ٢٢ من نظام العلاوات الفنية وعلاوات الاختصاص الموحد للموظفين رقم ٢ لسنة ١٩٧٧ تنص على ما يلى : (اذا كان أى موظف من الفئات المنصوص عليها فى المادة الرابعة من هذا النظام لا يتقاضى علاوة اختصاص فيمنح علاوة اضافية مقدارها ٢٠٪ من الراتب الاساسى الى أن يستفيد من علاوة الاختصاص) •

٣ ـ ان علاوة الاختصاص المقصودة فى النظام رقم ٢ لسنة ١٩٧٧ هى العلاوة التى تمنح للموظفين المذكورين فى المادة الرابعة من هذا النظام وهى علاوة الفئة الأولى حتى علاوة الفئة السادسة المحددة مقدارها فى المادة الخامسة منه •

وعلى ضوء هذه النصوص نجد ان ما يستفاد من نص المادة ٢٢ المطلوب تفسيرها ان العلاوة الاضافية البالغة ٢٠٪ من الراتب الاساسى انما تمنح للموظفين الذين لا يستفيدون من علاوة الاختصاص كما هو واضح من عبارة (فيمنح علاوة اضافية مقدارها ٢٠٪ من الراتب الاساسى الى أن يستفيد من علاوة الاختصاص) الواردة فى المادة المذكورة •

ولهذا فان تلك العلاوة الاضافية لا تعتبر علاوة اختصاص بالمعنى المنصوص عليه فى النظام رقم ٢ لسنة ١٩٧٧ وبالتالى فان موظف الصنف الاول والموظف بعقد الذى يعطى العلاوة الاضافية المذكورة يستحق العلاوة الشخصية المنصوص عليها فى الفقرة (ب) من المادة (١٢) البالغة ثمانية عشر دينارا شهريا وليس العلاوة الشخصية المنصوص عليها فى الفقرة (د) منها البالغة احد عشر دينارا شهريا ما دام انه لا يتقاضى علاوة اختصاص •

هذا ما نقرره فى تفسير المادتين المطلوب تفسيرهما •

صدر فى ٢٧ ذو القعدة سنة ١٤٠٠

الموافق ٦/١٠/١٩٨٠ •

---

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٩٧٠ فى ١٦/١١/١٩٨٠

قانون الضمان الاجتماعي المؤقت
رقم ٣ لسنة ١٩٧٨(١)

(يراجع : شئون اجتماعية)

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٨١٦ في١٦/١٠/١٩٧٨

ان هيئة النيابة

بمقتضى المادة ٣١ من الدستور ،

وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ ١٩٦٠/٩/٢٨ ،

تأمر ـ بالنيابة عن جلالة الملك المعظم ـ بوضع النظام الآتى :

نظام مساعدة ورثة موظفى التربية والتعليم المحتاجين(١)

رقم (٥٧) لسنة ١٩٦٠

المادة ١ ـ يسمى هذا النظام (نظام مساعدة ورثة موظفى التربية والتعليم المحتاجين لسنة ١٩٦٠) ويعمل به من تاريخ نشره فى الجريدة الرسمية ٠

المادة ٢(٢) ـ تعنى لفظة (موظف) الواردة فى هذا النظام كل من يعمل فى وزارة التربية والتعليم وفى مكاتب التفتيش والمدارس التابعة لها وفى دائرة الآثار بما فى ذلك الاذنة والمستخدمون سواء منهم من يعملون على حساب الحكومة فى وظائف مصنفة والذين يعمون على حساب وكالة غوث اللاجئين والبلديات والاهلين وغيرهم ٠

وتعنى لفظة (الورثة) أولئك الذين كان الموظف المتوفى مسؤولا عن اعالتهم ٠

المادة ٣ ـ تؤلف فى وزارة التربية والتعليم لجنة دائمة قوامها وكيل الوزارة ومساعده الادارى، ومحاسب الوزارة ، والمحاسب المفوض فيها ، ومفتشو الالوية كل فى لوائه ومديرو المعاهد كل فى معهده ، للنظر فى الحالات التى تقتضيها مساعدة ورثة الموظفين المحتاجين ، ويرأس اللجنة وكيل وزارة التربية والتعليم ، وترفع اللجنة تقاريرها وتوصياتها الى الوزير وهو أو من ينيبه يوقع على أمر صرف المبالغ التى توصى اللجنة بدفعها للورثة المحتاجين ٠

المادة ٤ ـ يؤسس صندوق خاص يدعى (صندوق مساعدة ورثة موظفى التربية والتعليم المحتاجين) الغاية منه تقديم عون مالى عاجل لعائلات موظفى التربية والتعليم الذين يقضون نحبهم فى أثناء الخدمة ، والذين تثبت حاجة ورثتهم العون المالى ٠

المادة ٥ ـ على محاسب وزارة التربية والتعليم أن يحسم فى نهاية كل شهر من راتب كل موظف مبلغا من المال حسب الترتيب التالى ، ولا ترد المبالغ المحسومة الى الموظف الدافع فى حالة تركه الخدمة ٠

(أ) ٢٥٠ فلسا من راتب كل موظف من موظفى الدرجة الرابعة فما فوق ٠

(ب) ٢٠٠ فلس من راتب كل موظف من موظفى الدرجة السابعة الى الخامسة ٠

(جـ) ١٥٠ فلسا من راتب كل موظف من موظفى الدرجة العاشرة الى الثامنة ٠

(د) ١٠٠ فلس من راتب كل موظف غير مصنف وكذلك من الاذنة والمستخدمين ٠

المادة ٦ ـ توضع المبالغ المتجمعة من هذه الحسميات الشهرية امانات فى وزارة التربية والتعليم باسم (صندوق مساعدة ورثة موظفى التربية والتعليم المحتاجين) وتستثمر هذه المبالغ فى احد البنوك المحلية ٠

المادة ٧ ـ فى حالة وفاة موظف أو أكثر فى أثناء الخدمة ، تجتمع اللجنة الدائمة المذكورة فى البند (٣) آنفا للتثبت مما يلى :

(أ) ان ورثة الموظف فى حاجة ماسة الى العون المالى وليس لهم مصدر رزق يساعدهم على العيش ٠

(ب) انهم لا ينالون راتبا تقاعديا أو انهم ينالون راتبا تقاعديا يقل عن عشرين دينارا فى الشهر بما فى ذلك علاوة غلاء المعيشة ٠

(جـ) أنه ليس لهم عائل أو ان الكسب المالى الذى يناله عائلهم يقل عن عشرين دينارا فى الشهر ٠

المادة ٨ ـ عندما تثبت للجنة الدائمة حاجة ورثة الموظف المتوفى الى العون المالى ، ترفع تقريرا بذلك مع توصياتها الى وزير التربية والتعليم ، ويقرر الوزير عندئذ صرف المبلغ الذى تقرره اللجنة ، أو المبلغ الذى ترتأيه أكثر مناسبة من صندوق ورثة موظفى التربية والتعليم المحتاجين على أن لا يقل هذا المبلغ الذى يدفع للورثة المستحقين

---

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ١٥١٥ فى ١٩٦٠/١٠/١٦

(٢) معدلة بالنظام رقم ١ لسنة ١٩٦١ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ١٥٣٢ فى ١٩٦١/٢/١

عن (٣٠٠) دينار ولا يزيد على (٧٠٠) دينار وان يدفع المبلغ خلال شهر واحد من وفاة الموظف ٠

المادة ٩ – يختلف المبلغ الذى يدفع لورثة الموظف المتوفى فى حالة ما عن الاخرى بحسب عدد أفراد أسرة الموظف المتوفى المحتاجين ، لا بحسب درجته فى أثناء الخدمة ولا بحسب مدة خدمته ويراعى فى ذلك ما يلى :

(أ) يدفع للاسرة التى عدد أفرادها من ١ – ٣ مبلغ ٣٠٠ – ٥٠٠ دينار ٠

(ب) يدفع للاسرة التى عدد أفرادها من ٤ – ٦ مبلغ ٥٠٠ – ٦٠٠ دينار ٠

(جـ) يدفع للاسرة التى عدد أفرادها من ٧ فما فوق مبلغ ٦٠٠ – ٧٠٠ دينار ٠

المادة ١٠ – فى حالة اصابة موظف أو أكثر بعاهة تمنعه عن العمل أو بمرض مزمن ، توصى اللجنة الدائمة – على ضوء تقرير اللجنة الطبية العليا – بتخصيص مبلغ من صندوق مساعدة ورثة موظفى التربية والتعليم المحتاجين على الاسس نفسها التى يعمل بها فى حالة الوفاة الواردة فى المادة (٩) اعلاه ٠

المادة ١١ – يستفاد من المبالغ المتجمعة فى الصندوق المذكور فى المادة (٤) اعلاه بالشكل التالى :

اذا كان للموظف المتوفى أو المصاب بعاهة دائمة أو مرض مزمن ، ابن أو ابنة فى احدى الجامعات فيحق للجنة زيادة على ما جاء فى المادة (٨) والمادة (٩) اعلاه أن توصى بالانفاق عليه لاتمام دراسته الجامعية مع مراعاة ما يلى :

١ – أن يكون المبلغ اللازم متوفرا فى الصندوق ٠

٢ – أن يعتبر المبلغ دينا مؤقتا مكفولا من جهة معتبرة ويسترد الى الصندوق من الطالب بعد تخرجه وعمله على اقساط تقدرها اللجنة الدائمة ٠

المادة ١٢ – اذا زاد المبلغ المتجمع فى الصندوق على عشرة آلاف دينار فتقرر اللجنة بموافقة وزير التربية استغلال المبلغ الزائد بالطرق التى تراها مناسبة فى مساعدة بعض أبناء الموظفين المحتاجين من حيث التعليم العالى على ضوء الامكانيات المالية المتوفرة بطريقة الاقراض المؤقت المكفول كما فى المادة (١١) أعلاه فقرة (٢) ٠

المادة ١٣ – يخضع الصندوق للتدقيق من قبل ديوان المحاسبة ٠

١٩٦٠/٩/٢٩

نحن محمد بن طلال نائب جلالة الملك المعظم

بمقتضى المادة (١٢) من قانون مؤسسة الاقراض الزراعى قم (١٢) لسنة ١٩٦٣

وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ ١٩٦٣/٩/٧

نأمر بوضع النظام الآتى :

نظام رقم (٨٢) لسنة ١٩٦٣
نظام صندوق الادخار
لموظفى مؤسسة الاقراض الزراعى(١)
صادر بموجب المادة (١٢) من قانون مؤسسة الاقراض الزراعى لسنة ١٩٦٣

المادة ١(٢) – يسمى هذا النظام (نظام صندوق الادخار لموظفى مؤسسة الاقراض الزراعى لسنة ١٩٦٣) ويعمل به من تاريخ نشره فى الجريدة الرسمية ٠

المادة ٢ – يكون للكلمات والعبارات الواردة فى هذا النظام المعنى المخصص لها فيما يلى ٠

تعنى كلمة (حكومة) : حكومة المملكة الاردنية الهاشمية ٠

وتعنى كلمة (المؤسسة) : مؤسسة الاقراض الزراعى ٠

وتعنى كلمة (المجلس) : مجلس ادارة المؤسسة ٠

وتعنى عبارة (المدير العام) : المدير العام للمؤسسة ٠

وتعنى كلمة (الموظف) : كل شخص يعين بقرار من المرجع المختص فى وظيفة حددت درجتها وصنفها فى ميزانية المؤسسة وتشمل أيضا كل موظف غير مصنف ، وكل شخص يعين بعقد ٠

وتعنى كلمة (المستخدم) : كل شخص يعمل فى المؤسسة على حساب المخصصات المفتوحة أو

(١) الجريدة الرسمية – العدد ١٧١٢ فى ١٩٦٣/١٠/١

(٢) معدلة بالنظام رقم ١٠٠ لسنة ١٩٦٣ – الجريدة الرسمية – العدد ١٧٢٤ فى ١٩٦٣/١٢/١

مخصصات المشاريع ، أو الامانات ، براتب شهرى مقطوع أو بأجر يومى ، ولا تشمل العامل الذى يعمل بأجر يومى .

وتعنى كلمة (مودع) : كل منتسب لصندوق الادخار لموظفى المؤسسة .

المادة ٣ – تسرى أحكام هذا النظام :

(أ) على موظفى ومستخدمى المؤسسة الذين يتقاضون رواتب شهرية مقررة فى ميزانية المؤسسة ويكونون على رأس عملهم فى تاريخ نفاذ قانون المؤسسة رقم ١٢ لسنة ١٩٦٣ ويبدون رغبتهم كتابة فى أن يشملهم هذا النظام ، وفى التنازل عن جميع حقوقهم واستحقاقاتهم بموجب قانون التقاعد المدنى ، ان كانت لهم أية حقوق أو استحقاقات بموجب القانون المذكور .

ويشترط فى ذلك أن يتم هذا التنازل فى غضون مدة لا تتجاوز الثلاثة أشهر من تاريخ نفاذ هذا النظام ولا يجوز الرجوع عنه بعد وقوعه .

(ب) وعلى الموظفين والمستخدمين الذين يتقاضون رواتب شهرية مقررة فى ميزانية المؤسسة ، وتم تعيينهم بعد نفاذ قانون المؤسسة رقم ١٢ لسنة ١٩٦٣ ، ولم تقرر المؤسسة بموجب الفقرة (٢) من المادة الثانية عشرة من قانون المؤسسة رقم (١٢) لسنة ١٩٦٣ ، اعتبارهم خاضعين للتقاعد بمقتضى قانون التقاعد المدنى رقم ٣٤ لسنة ١٩٥٩ والتعديلات التى أدخلت عليه والانظمة والتعليمات الصادرة بمقتضاه .

المادة ٤ – ينشأ فى المؤسسة صندوق يسمى صندوق الادخار لموظفى مؤسسة الاقراض الزراعى .

المادة ٥(١) – اعتبارا من تاريخ نفاذ هذا النظام يدفع كل مودع ستة فى المائة من راتبه الاساسى للصندوق المذكور كما تدفع المؤسسة فى حساب المودع فى الصندوق عشرة فى المائة من راتب المودع الاساسى .

المادة ٦ – يتخذ المدير العام الترتيبات لحسم الودائع ، من راتب كل مودع ودفعها للصندوق مع ما تساهم به المؤسسة لحساب ذلك المودع .

المادة ٧ – (أ) اذا أبدى أى موظف يكون تابعا للتقاعد عند نفاذ هذا النظام رغبته خطيا فى أن يشمله هذا النظام ، وفى التنازل عن جميع حقوقه واستحقاقاته بموجب قانون التقاعد المدنى وفقا لاحكام المادة الثالثة من هذا النظام ، تدفع الحكومة العائدات التقاعدية ، التى حسمت من رواتبه لحسابه فى الصندوق كما تساهم المؤسسة، عن مدة خدمته التقاعدية هذه بمعدل خمسة فى المائة من رواتبه السابقة واذا كان لأى موظف كهذا خدمة سابقة فى وظيفة غير مصنفة ويستحق عنها مكافأة وفقا لاحكام الفصل الحادى عشر من قانون التقاعد المدنى رقم ٣٤ لسنة ١٩٥٩ تدفع الحكومة أيضا المكافأة التى يستحقها عن تلك الخدمة لحسابه فى الصندوق .

(ب) مع مراعاة أحكام المادة الثالثة من هذا النظام اذا أبدى أى موظف أو مستخدم غير خاضع للتقاعد ويتقاضى راتبه الشهرى من ميزانية المؤسسة ويكون على رأس عمله فى تاريخ نفاذ هذا النظام رغبته فى أن يشمله هذا النظام فيجوز للمدير العام أن يقرر اعتباره خاضعا لهذا النظام اعتبارا من التاريخ الذى يعينه ومن ثم تسرى عليه أحكام المادة الخامسة وتدفع الحكومة المكافأة التى يستحقها أى موظف أو مستخدم كهذا بموجب الفصل الحادى عشر من قانون التقاعد المدنى رقم ٣٤ لسنة ١٩٥٩ عن خدمته السابقة لحسابه فى الصندوق

المادة ٨ – يتولى ادارة الصندوق لجنة تؤلف برئاسة نائب المدير العام وعضوية اثنين من موظفى الصنف الاول ويختارهما المدير العام ، وتكون جميع قرارات اللجنة خاضعة لموافقة مجلس الادارة .

المادة ٩ – يتحمل الصندوق جميع نفقات ادارته .

المادة ١٠ – تقوم اللجنة باستثمار أموال الصندوق ، بالقدر المستطاع ، فى شراء سندات دين أو أسهم ، أو عن طريق ايداعها فى المصارف، أو اقراضها بفائدة ، وفقا لما تراه مناسبا ، على أن يقترن ذلك بموافقة المجلس .

المادة ١١ – يعمل المدير العام على حفظ حسابات مستقلة لاموال الصندوق .

---

(١) مستبدلة بالنظام رقم ٧٦ لسنة ١٩٧٨ – الجريدة الرسمية – العدد ٢٨٢٦ فى ١٩٧٨/١٢/٢

المادة ١٢(١) ــ يترتب على اللجنة أن تزود المدير العام ، فى الحادى والثلاثين من شهر كانون الاول من كل سنة ، ببيان مفصل عن جميع حسابات الصندوق وكيفية استثمار أمواله •

المادة ١٣ ــ يقوم مدققو حسابات المؤسسة بتدقيق حسابات الصندوق •

المادة ١٤(٢) ــ يترتب على اللجنة بأقرب ما يمكن بعد اليوم الحادى والثلاثين من شهر كانون الاول من كل سنة ، أن تزود كل مودع ببيان يتضمن مجموع المبالغ المقيدة فى حسابه فى الصندوق كما هى فى ذلك التاريخ •

المادة ١٥ ــ لا يجوز ، فى أى حال من الاحوال ، أن تحول أو تنقل لشخص آخر المبالغ المودعة فى الصندوق لحساب أى مودع أو المبالغ التى ساهمت بها المؤسسة لحسابه وفوائدها أو الحجز عليها ايفاء لدين أو ادعاء مهما كان نوعه •

المادة ١٦ ــ اذا توفى أحد المودعين أو أنهى عمله فى المؤسسة تدفع لحسابه فى الصندوق الفائدة المستحقة له حتى نهاية الشهر السابق لوفاته ، أو انتهاء خدمته ، ثم يقفل حسابه نهائيا •

المادة ١٧ ــ اذا توفى أى مودع تدفع اللجنة لورثته الشرعيين جميع المبالغ المقيدة لحسابه فى الصندوق

المادة ١٨ ــ تدفع للمودع جميع المبالغ المقيدة فى حسابه • اذا أنهيت خدمته بناء على أحد الاسباب التالية :

(أ) سبب صحى •

(ب) انتهاء العقد المرتبط بهبصورة مرضية

(جـ) تركه العمل بسبب الزواج ، اذا كان المودع امرأة شريطة ابراز وثيقة الزواج الرسمية•

(د)(٣) بلوغه السن المقررة لترك الخدمة أو الاحالة على التقاعد •

(هـ)(٤) الغاء الوظيفة •

المادة ١٩(٥) ــ (أ) تدفع للمودع المبالغ التى دفعها للصندوق مع فوائدها فى الحالات التالية :

١ ــ اذا قررت المؤسسة اعتبار خدماته تابعة للتقاعد استنادا للفقرة (٢) من المادة (١٢) من قانون المؤسسة رقم (١٢) لسنة ١٩٦٣ ولم يمض خمس سنوات فى خدمة المؤسسة •

٢ ــ اذا عزل أو اعتبر فاقدا للوظيفة لتركه الخدمة دون اذن أو قبل انتهاء المدة المنصوص عليها فى العقد المرتبط به أو انتهت خدمته لسبب فقد الجنسية الاردنية أو استقال قبل مضى خمس سنوات على وجوده فى الخدمة •

(ب) تدفع للمودع جميع المبالغ التى دفعها للصندوق وما دفعته المؤسسة فى حسابه مع فوائدها اذا استقال من المؤسسة أو اذا تقرر اعتباره تابعا للتقاعد وكان قد مضى خمس سنوات على انتسابه للصندوق بتنسيب من لجنة ادارة الصندوق المقترن بموافقة المدير العام وموافقة مجلس الادارة •

(جـ) فى الحالات التى يتقرر فيها رد ما دفعه المودع فقط وفقا لأحكام هذا النظام ترد مساهمة المؤسسة وفوائدها الى صندوق المؤسسة كنفقات مستردة •

المادة ٢٠ ــ لا يحق لأى مودع أن يطالب بأية مكافأة أو تعويض عن حقوقه فى المؤسسة استنادا الى أى قانون أو نظام آخر •

المادة ٢١ ــ لا تسرى أحكام قانون التقاعد المدنى رقم ٣٤ لسنة ١٩٥٩ والتعديلات التىأدخلت عليه والانظمة والتعديلات الصادرة بمقتضاه على موظفى ومستخدمى المؤسسة الخاضعين لهذا النظام •

المادة ٢٢ ــ يحق للمدير العام ، بموافقة مجلس الادارة ، أن يصدر أية تعليمات أو أوامر يراها ضرورية لادارة الصندوق •

١٩٦٣/٩/٧

---

(١) ، (٢) معدلة بالنظام رقم ١ لسنة ١٩٦٦ ــ الجريدة الرسمية ــ العدد ١٩٣٣ فى ١٩٦٦/٧/٢

(٣) معدلة بالنظام رقم ١٠٠ لسنة ١٩٦٣ ــ الجريدةالرسمية ــ العدد ١٧٢٤ فى ١٩٦٦/٧/٢

(٤) مضافة بالنظام رقم ١٠٠ لسنة ١٩٦٣ ــ الجريدةالرسمية ــ العدد ١٧٢٤ فى ١٩٦٦/٧/٢

(٥) مستبدلة بالنظام رقم ٣٠ لسنة ١٩٧٢ ــ الجريدةالرسمية ــ العدد ٢٣٥٩ فى ١٩٧٢/٥/١٦

نظام رقم (٢٧) لسنة ١٩٦٤

نظام المكافأة والتعويض وصندوق الادخار لموظفى الجامعة الاردنية(١)

المادة ١ ـ يسمى هذا النظام (نظام المكافأة والتعويض وصندوق الادخار لموظفى الجامعة الاردنية) ويعمل به من تاريخ نشره فى الجريدة الرسمية .

المادة ٢ ـ (أ) تعنى لفظة « الموظف » الواردة فى هذا النظام عضو هيئة التدريس أو المعيد أو الموظف أو المستخدم ممن هم فى خدمة الجامعة الاردنية على أساس التفرغ الكامل .

(ب) ولا تشمل الذين يقومون بالتدريس أو الخدمة فى الجامعة اذا كانت خدمتهم بصورة جزئية أومضافة الى أعمالهم خارج الجامعة .

(ج) ولا تشمل كذلك المعينين بعقود خاصة الا اذا نصت شروط العقد على غير ذلك .

المادة ٣ ـ تطبق أحكام هذا النظام على الموظف اعتبارا من تاريخ تعيينه فى الجامعة الأردنية .

الفصل الاول ـ المكافأة

المادة ٤(٢) ـ (أ) يستحق الموظف عند تركه الخدمة نهائيا مكافأة تحسب على أساس المرتب الذى تقاضاه عن الشهر الاخير من خدمته اذا وقع ترك الخدمة بعد مرور السنة الأولى على خدمته فى الجامعة ولا يستوفى الموظف أية مكافأة اذا ترك الخدمة فى أى وقت خلال تلك السنة الاولى .

(ب) يفقد الموظف استحقاقه للمكافأة قطعيا :

١ ـ اذا ثبت عليه بحكم قضائى قطعى من محكمة أردنية مختصة انه ارتكب جريمة الخيانة العظمى أو قام بأعمال التجسس لحساب دولة أجنبية أو أية جريمة جنائية أخرى مخلة بأمن الدولة الداخلى أو الخارجى .

٢ ـ اذا حكم بحكم قطعى من محكمة أردنية مختصة بالحبس لجريمة اختلاس اموال الدولة أو أموال الجامعة أو سرقتها أو لجريمة التزوير فى الوثائق الرسمية .

المادة ٥ ـ تدفع المكافأة بحساب مرتب شهر واحد عن كل من سنوات الخدمة الخمس الاولى ومرتب شهر ونصف الشهر عن كل من سنوات الخدمة الخمس الثانية ومرتب شهرين عن كل من سنوات الخدمة الخمس الثالثة ، ومرتب ثلاثة أشهر عن كل من سنوات الخدمة التى تلى ذلك . وتحسب اجزاء السنة على أساس نسبتها الى السنة الكاملة .

الفصل الثانى ـ التعويض

المادة ٦ ـ اذا أصيب الموظف أثناء قيامه بعمله ودون تقصير أو اهمال منه بعاهة جسمانية نشأت عن طبيعة عمله مباشرة، واعتبر انها لا تحول دون استمراره فى خدمته فى الجامعة بقرار من اللجنة الطبية المختصة فيدفع له تعويض بنسبة مئوية من المرتب الذى تقاضاه عن آخر سنة كاملة تساوى نسبة الضرر الذى لحقه حسب قرار اللجنة الطبية .

المادة ٧ ـ اذا اعتبرت العاهة الجسمانية مما يحول دون استمرار الموظف فى خدمة الجامعة بقرار من اللجنة الطبية المختصة فيدفع له :

(أ) المبالغ المستحقة لحسابه فى صندوق الادخار .

(ب) مرتب الاجازة العادية المستحقة له حتى تاريخ الاصابة .

(ج) مرتب الشهر الذى يلى تاريخ الاصابة .

(د) مقدار المكافأة المستحقة له عن خدمته بموجب احكام الفصل الاول من هذا النظام .

(هـ) تعويض بنسبة مئوية من المرتب الذى تقاضاه عن آخر سنة كاملة تساوى نسبة الضرر الذى لحقه حسب قرار اللجنة الطبية واذا كانت الاصابة كلية بحيث تجعله بحكم المقعد أو عاجزا عن اعالة نفسه بنفسه فيدفع له تعويض مقداره مرتب سنة كاملة على أساس آخر مرتب شهرى تقاضاه .

---

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ١٧٦٠ فى ١٩٦٤/٤/١٤

(٢) مستبدلة بالنظام رقم ٤٠ لسنة ١٩٦٥ ـ الجريدةالرسمية ـ العدد ١٨٤٠ فى ١٩٦٥/٥/١٥

المادة ٨ ـ يعرض قرار اللجنة الطبية المختصة على مجلس الجامعة الذى يقرر دفع مقدار التعويض المناسب على أساس ظروف الحادث ٠

الفصل الثالث ـ صندوق الادخار

المادة ٩(١) ـ (أ) ينشأ فى الجامعة صندوق ادخار يودع فيه كل موظف (٥٪) خمسة بالمائة من راتبه الشهرى ٠

(ب) تدفع الجامعة لحساب الموظفين المودعين من المعيدين مبلغا مساويا للنسبة المئوية المذكورة٠

(جـ) تدفع الجامعة لحساب الموظفين المودعين من أعضاء هيئة التدريس والموظفين مبلغا مساويا لضعف النسبة المئوية المذكورة ٠

المادة ١٠ ـ يحفظ فى الجامعة حساب خاص مستقل لاموال صندوق الادخار ، ويجرى استثمار المبلغ المتجمع فى هذا الصندوق بالطريقةوالشروط التى تقررها لجنة خاصة مؤلفة من رئيس الجامعة وعضوية الامين العام الذى يتولى سكرتارية اللجنة وعضوين آخرين يعينهما رئيس الجامعة لمدة سنتين من أعضاء هيئة التدريس أو كبار موظفى الجامعة ، ويجوز اعادة تعيينهما ٠

المادة ١١ ـ تؤدى الجامعة للموظف عند تركه الخدمة الرصيد المتحقق له فى صندوق الادخار ، مع ما يعود على هذا الرصيد من الارباح ٠

المادة ١٢ ـ لا يحق للموظفاستيفاء مساهمة الجامعة وارباح نصيبها من صندوق الادخار فى الاحوال التالية :

(أ) اذا ترك الخدمة بدون موافقة خطيةمن رئيس الجامعة ٠

(ب) اذا أنهيت خدماته لاى سبب من الاسباب أثناء مدة التجربة ٠

(جـ) اذا اعتبر فاقدا للوظيفة أو فصل من الخدمة بموجب الانظمة المعمول بها ٠

المادة ١٣ ـ يجوز للجنة الخاصة بالصندوق اقراض الموظفين قروضا لاجال قصيرة لا يتجاوز أمدها سنة واحدة شريطة أن لا يزيد المبلغ الذى يستوفيه الموظف فى أى وقت من الاوقات على (٧٠٪) سبعين بالمئة من مجموع مساهمته الخاصة فى الصندوق ، وأن يكون سعر الفائدة عن القرض أقل من السعر المتداول للاقراض المصرفى بما لا يزيد على (١٪) واحد بالمئة ٠

احكام عامة

المادة ١٤ ـ اذا انتهت خدمة الموظف فى الجامعة نهاية طبيعية دون أن يحدث ما يستوجب حرمانه من حقوقه بموجب هذا النظام ، فيدفع له ـ وفى حالة الوفاة يدفع لورثته :

(أ) المبالغ المتجمعة لحسابه فى صندوق الادخار ٠

(ب) المبالغ المستحقة له من المكافآت والتعويضات عن مدة خدمته فى الجامعة ٠

المادة ١٥ ـ يجوز للجامعة أن تعقد لمصلحة الموظفين فيها عقد تأمين جماعى لهم ضد جميع الحوادث والطوارىء بحيث لا تتجاوز القيمة مجموع مقدار المرتب السنوى لكل منهم محسوبا على أساس نهاية مربوط الدرجة التى يشغلها الموظف عند تمام عقد التأمين ٠ وهذا التأمين يحل محل مسؤولية الجامعة بمقتضى الفقرة (هـ) من المادة السابعة من هذا النظام ٠

المادة ١٦ ـ يلغى نظام المكافآت والتعويض لاعضاء هيئة التدريب بالجامعة الاردنية رقم (٤٤) لسنة ١٩٦٣ ٠

نحن الحسين الأول ملك المملكة الأردنية الهاشمية

بمقتضى المادة (٤) من قانون وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل رقم (١٤) لسنة ١٩٥٦

وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ ١٩٦٦/١/١٢

نأمر بوضع النظام الآتى :

نظام رقم (٦) لسنة ١٩٦٦(١)
نظام الضمان الاجتماعى لموظفى الحكومة ومستخدميها
صادر بموجب المادتين ٣ و ٤ من قانون وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل رقم (١٤) لسنة ١٩٥٦

المادة ١ ـ يسمى هذا النظام (نظام الضمان

---

(١) مستبدلة بالنظام رقم ٥٢ لسنة ١٩٧٢ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٣٧٥ فى ١٩٧٢/٨/١٦

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ١٨٩٩ فى ١٩٦٦/٢/١٠

الاجتماعى لموظفى الحكومة ومستخدميها لسنة ١٩٦٦) ويعمل به بعد مرور شهرين على نشره فى الجريدة الرسمية ٠

المادة ٢ – يكون للعبارات والكلمات التالية الواردة فى هذا النظام المعانى المخصصة لها أدناه ، الا اذا دلت القرينة على خلاف ذلك :

الحكومة – حكومة المملكة الاردنية الهاشمية وأية دائرة من دوائرها ٠

الموظف – كل شخص ذكرا كان أو أنثى يعين بقرار من المرجع المختص فى وظيفة مصنفة أو غير مصنفة داخلة فى احد ملاكات الدولة أو فى ملاكات الدوائر والمؤسسات التى يقرر مجلس الوزراء سريان أحكام هذا النظام عليها ٠

المستخدم – كل شخص ، ذكرا كان أو أنثى يعين بقرار من المرجع المختص براتب مقطوع ومحدد بالموازنة العامة للدولة ، ولا يشمل الاشخاص الذين تستخدمهم الحكومة من المخصصات المفتوحة، أو مخصصات المشاريع أو الامانات براتب شهرى مقطوع ، أو بمياومة وكذلك الاشخاص المعينين بعقود ، أو العمال الذين يتقاضون أجورا شهرية أو يومية ٠

الملاك – مجموع الوظائف والدرجات المعينة لها ، أو الوظائف والرواتب المحددة لها ، المصادق عليها بمقتضى قانون الموازنة أو أى تشريع آخر ٠

الوزير – رئيس الوزراء فيما يختص بموظفى ومستخدمى رئاسة الوزراء والدوائر المرتبطة بها ، ورئيس مجلس الاعيان ، أو رئيس مجلس النواب فى حالة غيابه فيما يختص بموظفى ومستخدمى مجلس الامة ، والوزير المختص فيما يتعلق بموظفى ومستخدمى وزارته ، ويكون لكل من رئيس ديوان الموظفين ، وديوان المحاسبة ، وأى شخص آخر يعين برتبة وزير ، صلاحيات الوزير ، فيما يختص بموظفى ومستخدمى دوائرهم ٠

وتشمل عبارة (وكيل الوزارة) لغايات هذا النظام السكرتير العام لرئاسة الوزراء ووكيل ديوان الموظفين ، ووكيل ديوان المحاسبة ومدير الدائرة أو أمينها العام ، والامين العام لمجلس الامة وأعلى موظف فى الوزارة أو الدائرة فى حالة عدم وجود أو غياب وكيل الوزارة أو مدير الدائرة أو أمينها العام ٠

ورثة الموظف أو المستخدم(١) : الورثة الشرعيون وفق احكام الشريعة الاسلامية بالنسبة للموظفين المسلمين ووفق قوانين الوراثة المطبقة لدى الطوائف الاخرى بالنسبة للموظفين الآخرين٠

الراتب : المبلغ المحدد للوظيفة فى الموازنة دون العلاوات ٠

اللجنة : لجنة الصندوق ٠

الصندوق : صندوق الضمان الاجتماعى ٠

المرض المقعد(٢) :

هو المرض أو العلة أو الاصابة التى تجعل الموظف أو المستخدم مقعدا أو عاجزا عن اعالة نفسه بنفسه دون معونة الغير ، أو التى تحول دون مزاولته أى عمل كالجنون المطبق ، والشلل ، والعمى وفقد الاطراف أو احدهما من الجذمور ، والاورام الخبيثة المتقدمة وما شابه ذلك ٠

المراقب(٣) :

مراقب صندوق الضمان الاجتماعى بوزارة المالية ٠

أسرة الموظف أو المستخدم(٤) :

زوجته أو زوجاته ، وبناته غير المتزوجات وأولاده الذكور الذين لا تتجاوز أعمارهم الثامنة عشرة الا اذا كانوا يواصلون دراستهم الجامعية وغير الجامعية كطلاب نظاميين أو كانوا مصابين بمرض مقعد ووالداه العاطلان عن العمل ، وليس لهما مورد خاص يكفيهما ولا أولاد غيره ٠

المادة ٣ – تسرى أحكام هذا النظام على :

(أ) جميع الموظفين المدنيين والمستخدمين فى خدمة الحكومة ممن يتقاضون رواتبهم من

---

(١) معدلة بالنظام رقم ١١٦ لسنة ١٩٦٦ – الجريدة الرسمية – العدد ١٩٥٣ فى ١٩٦٦/١٠/١

(٢) معدلة بالنظام رقم ٢٨ لسنة ١٩٧٠ – الجريدة الرسمية – العدد ٢٢٣٦ فى ١٩٧٠/٤/١٦

(٣) مضافة بالنظام رقم ٧٠ لسنة ١٩٦٩ – الجريدة الرسمية – العدد ٢٢١٢ فى ١٩٦٩/١٢/١

(٤) مضافة بالنظام رقم ٢٨ لسنة ١٩٧٠ السالف البيان ، ومعدلة بالنظام رقم ٣٥ لسنة ١٩٧١ – الجريدة الرسمية – العدد ٢٢٨٩ فى ١٩٧١/٤/١

الموازنة العامة للدولة وفق التعريف الوارد في المادة السابقة .

(ب) موظفي ومستخدمي الدوائر والمؤسسات الحكومية أو التابعة للحكومة التي يقرر مجلس الوزراء سريان أحكام هذا النظام عليهم .

المادة ٤(١) ـ (أ) تؤلف لجنة الصندوق على النحو التالي :

١ ـ وكيل وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل رئيسا
٢ ـ وكيل وزارة المالية عضوا
٣ ـ وكيل ديوان المحاسبة عضوا
٤ ـ وكيل الوزارة أو مدير الدائرة أو المؤسسة ذات العلاقة عضوا

(ب) ان مهمة اللجنة النظر في جميع الطلبات التي تحال اليها واصدار القرارات وفق أحكام هذا النظام وتصدر قراراتها بالاكثرية واذا تساوت الاصوات يكون الجانب الذي فيه صوت الرئيس مرجحا .

(ج) يكون المراقب سكرتيرا للجنة .

(د) مع مراعاة أحكام القانون المعدل لقانون الادارة العامة رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٩ يحق لمجلس الوزراء أن يصرف من أموال الصندوق مبلغا لاعضاء اللجنة وللمراقب كمكافاة سنوية .

المادة ٥(٢) ـ يؤسس في وزارة المالية صندوق خاص يعرف (بصندوق الضمان الاجتماعي لموظفي الحكومة ومستخدميها) وينشأ جهاز ادارته وكيفية مسك حساباته وفقا لما يصدره وزير المالية من تعليمات بهذا الشأن ويتحمل الصندوق نفقات جهاز ادارته ، أما الغاية من تأسيس هذا الصندوق فهي تقديم العون المالي العاجل للموظف أو ورثته في الحالات والكيفية المبينة أدناه :

١ ـ في حالة وفاة الموظف أو المستخدم :

(أ) تحاط اللجنة علما بذلك من المرجع المختص مع ارفاق كافة الوثائق الثبوتية اللازمة وتصدر قرارا عاجلا بصرف مبلغ نقدي قدره ثلاثمائة دينار لورثة المتوفى بغض النظر عن مدة خدمته أو أوضاع ورثته .

(ب) يقرر صرف مبلغ « خمسة وعشرين دينارا » لورثة المتوفى مقابل كل سنة ساهم بها المتوفى في الصندوق .

٢ ـ في حالة المرض المقعد :

(أ) يحيل المراقب الموظف أو المستخدم الى اللجنة الطبية العليا التي يكون قرارها البينة الوحيد لاثبات المرض المقعد .

(ب) يستحق الموظف أو المستخدم مبلغ ثلاثمائة دينار مضافا اليه خمسة وعشرين دينارا عن كل سنة ساهم فيها بالصندوق ويشترط في ذلك :

١ ـ أن يكون المرض المقعد مؤيدا بتقرير من اللجنة الطبية العليا .

٢ ـ أن يترتب عليه انهاء خدمات الموظف أو المستخدم من المرجع المختص .

٣ ـ لا يجوز أن يزيد المبلغ الذي يصرف الى الموظف أو المستخدم أو ورثتهما بموجب الفقرتين (١ ، ٢) من هذه المادة على ثمانمائة دينار أردني وتعتبر المدة التي تزيد على الستة أشهر سنة كاملة لغايات هذا النظام .

٤(٣) ـ في حالة وفاة أحد أفراد أسرة الموظف أو المستخدم الذين يعيلهم يدفع له مبلغ (٥٠) دينار ويشترط في ذلك أن لا يقل عمر الابن المتوفى أو الابنة المتوفاة عن سنة واحدة .

٥(٤) ـ (أ) عند احالة الموظف المصنف على التقاعد أو عند احالة نفسه على التقاعد لاكماله خدمة ثلاثين سنة أو خمس وعشرين سنة حسب مقتضى الحال ، أو عند انهاء خدمة الموظف غير المصنف أو المستخدم الذي له خدمة عشرين سنة أو يزيد (بغير الاستقالة أو فقد الوظيفة أو العزل) ودون أن يكون أي منهم مصابا بمرض مقعد ، يدفع له مبلغ يعادل راتب ثلاثة أشهر مع علاوة غلاء المعيشة ، على أن لا يستفيد من هذه

---

(١) ، (٢) مستبدلة بالنظام رقم ٧٠ لسنة ١٩٦٩ السالف الذكر
(٣) ، (٤) معدلة بالنظام رقم ٣ لسنة ١٩٧٥ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٥٣١ في ١٩٧٥/١/١

المساعدة الا مرة واحدة مهما كان عدد المرات التى أعيد فيها للخدمة فى الحكومة •

(ب)(١) ـ أما عند انتهاء خدمة الموظف المصنف الذى لم يكمل مدة التقاعد ، أو انتهاء خدمة الموظف غير المصنف أو المستخدم دون أن يكمل مدة عشرين سنة فى الخدمة (بغير الاستقالة أو فقد الوظيفة أو العزل لكليهما) ، ودون أن يكون أى منهم مصابا بمرض مقعد فتعاد اليه المبالغ المقتطعة من رواتبه خلال مدة اشتراكه فى الصندوق بشرط أن تكون خدمته ومدة مساهمته فى الصندوق لا تقل عن خمس سنوات •

(ج) فى حالة اصابة الموظف بمرض لا يمكن معالجته فى المملكة الاردنية الهاشمية ، وثبوت ذلك بتقرير من اللجنة الطبية العليا ، تقرر اللجنة صرف سلفة للموظف بحيث لا تتجاوز ثلاثمائة دينار ، وذلك وفقا لاوضاعه الصحية والمادية وتحسم هذه السلفة مما يستحقه الموظف فى حالة المرض المقعد عن العمل أو مما يستحقه ورثته فى حال وفاته واما اذا شفى الموظف واعيد الى الخدمة فى احدى الوظائف المبينة فى المادة (٢) من النظام فسترد منه السلفة بالكيفية والشروط التى تقررها اللجنة •

المادة ٦(٢) ـ لا يدفع العون المالى من هذا الصندوق عن الحالات المبحوث عنها فى المادة الخامسة من هذا النظام ، الا بعد مرور اثنى عشر شهرا حسمت خلالها المبالغ المقررة فى المادة (٧) التالية :

المادة ٧ ـ ١ ـ على محاسب كل وزارة أو دائرة أو مؤسسة خاضعة لاحكام هذا النظام أن يحسم من راتب كل موظف أو مستخدم فى نهاية كل شهر المبلغ التالى :

(أ) ٨٠٠ فلس من راتب كل موظف فى الدرجة الثانية فما فوق •

(ب) ٦٠٠ فلس من راتب كل موظف فى الدرجتين الثالثة والرابعة •

(ج) ٥٠٠ فلس من راتب كل موظف فى الدرجات الخامسة والسادسة والسابعة •

(د) ٣٠٠ فلس من راتب كل موظف فى الدرجات الثامنة والتاسعة والعاشرة •

(هـ) ٢٠٠ فلس من راتب كل موظف غير مصنف أو مستخدم خاضع لاحكام هذا النظام ، اذا كان يتقاضى راتبا دون الواحد والعشرين دينارا فى الشهر ، واما اذا كان الراتب الشهرى يزيد على الحد المذكور فيكون الاقتطاع من الراتب وفقا لما يعامل به الموظف المصنف المعادل له تقريبا بالراتب •

٢ ـ تودع المبالغ المحسومة فى الصندوق •

٣ ـ لا ترد المبالغ المحسومة الى الموظف أو المستخدم المساهم ولا يدفع له أو لورثته سوى العون المالى الذى نصت عليه المادة (٥) من هذا النظام •

٤(٣) ـ اذا عين الموظف أو المستخدم بعد بداية الشهر يعتبر مشتركا بالصندوق من تاريخ تعيينه ويحسم من راتبه مبلغ بنسبة الجزء الذى عمل فيه من ذلك الشهر •

المادة ٨ ـ تعفى جميع الحسميات من رواتب موظفى ومستخدمى الحكومة المقتطعة بموجب هذا النظام من ضريبة الدخل ، وعلى وزير المالية استعمال صلاحيته فى اعفاء أموال الصندوق بالاستناد الى الفقرة (و) من المادة (٨) من قانون ضريبة الدخل رقم ٢٥ لسنة ١٩٦٤ أو ما يحل محلها •

المادة ٩ ـ يقوم ديوان المحاسبة بتدقيق حسابات الصندوق •

المادة ١٠ ـ يتبع الترتيب التالى بالنسبة لأى صندوق مساعدة أو ضمان ، سواء كان متعلقا بموظفى التربية والتعليم المنصوص عليه فى المادة (٦) من نظام مساعدة ورثة موظفى التربية والتعليم المحتاجين رقم ٥٧ لسنة ١٩٦٠ ، أو غيره من صناديق الوزارات أو المؤسسات التابعة للحكومة، أو التى يقرر مجلس الوزراء سريان أحكام هذا النظام عليها •

(أ) يستمر المحاسبون المسؤولون عن الحسميات لهذه الصناديق باجراء الحسميات التى نص عليها هذا النظام ، وذلك لمدة اثنى عشر شهرا من تاريخ نفاذه ، وتقيد حصيلة هذه المدة من الحسميات فى حساب خاص •

(١) مصححة باستدراك الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٦٣٤ فى ١٩٧٦/٧/١
(٢) مصححة باستدراك الجريدة الرسمية ـ العدد ١٩٣٢ فى ١٩٦٦/٧/٢
(٣) مضافة بالنظام رقم ٧٠ لسنة ١٩٦٩ السالف البيان •

(ب) اذا استحق الموظف أو ورثته أى حق أو مساعدة بموجب أى نظـام سابق لصندوق المساعدة أو الضمان فيطبق عليه حكمه خلال مدة السنة المذكورة فى الفقرة السابقة ٠

(ج) بعد انتهاء مدة السنة الانفة الذكر ، يلغى العمل باحكام جميع أنظمة صناديق المساعدة أو الضمان الاخرى وتحول جميع الحسميات الجارية وفق الفقرة (أ) من هذه المـــادة الى الصندوق المنصوص عليه فى المادة (٥) من هذا النظام ٠

(د) وأما الارصدة المتوفرة فى الصناديق بعـد اجراء ما ذكر فيصار الى تصفيتها وفقا لمـا تقرره الحكومة بعد الاستئناس برأى الوزارة أو الدائرة أو المؤسسة ذات العلاقة بالصندوق ٠

المادة ١١ ـ مع مراعاة أحكام المادة (١٠) من هذا النظام ٠

(أ) يلغى النظام رقم ٥٧ لسنة ١٩٦٠ ، وغيره من أنظمة صناديق المساعدة أو الضـــمان الخاصة بأية وزارة أو دائرة أو مؤسسة تابعـــة للحكومة ٠

(ب) مع مراعاة ما ورد فى الفقرة الأولى من هذه المادة تلغى أحكام أى نظام أردنى أو فلسطينى وما صدر من تعليمات بموجبه تتعارض مع هذا النظام ٠

المادة ١٢ ـ يصدر مجلس الوزراء ، بناء على توصية وزير الشؤون الاجتماعية والعمل ، ووزير المالية ونائب رئيس مجلس الاعمار تعليمـــات للغايات التالية :

١ ـ استثمار أموال الصـــندوق ، وتوسيع مصادر تمويله ٠

٢ ـ تأمين الاموال الـــلازمة لتنفيذ غايات الصندوق ٠

٣ ـ تنفيذ أية غاية من أحكام هذا النظام ٠

نحن الحسين الأول ملك المملكة الاردنية الهاشمية

بمقتضى الفقرة الرابعة من
من القانون رقم (٢٣) لسنة ٢
وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتـــاريخ ٢٦/١٠/١٩٦٦
نأمر بوضع النظام الآتى :

نظام رقم (١٣٨) لسنة ١٩٦٦ (١)
نظام صندوق التوفير لمستخدمى الخط الحجازى الاردنى
صادر بمقتضى الفقرة الرابعة من المادة ١٠ المعدلة من القانون رقم ٢٣ لسنة ١٩٥٢

المادة ١ ـ يسمى هذا النظام (نظام صندوق التوفير لمستخدمى الخط الحجـــازى الاردنى لسنة ١٩٦٦) ويعمل به من تاريخ نشره فى الجـــريدة الرسمية ٠

المادة ٢ ـ يكون للكلمات والعبارات التالية المعانى المخصصة لها أدناه ما لم تدل القرينة على خلاف ذلك :

الخط : الخط الحجازى الاردنى كمـــا عرف بالقانون رقم (٢٣) لسنة ١٩٥٢ ٠

المديرية : المديرية العامة للخط ٠

المجلس : المجلس الادارى الاعلى للخط ٠

الصندوق : صندوق التوفير لمستخدمى الخط المؤسس بموجب هذا النظام ٠

اللجنة الادارية : لجنة ادارة الصندوق ٠

الرئيس : رئيس اللجنة الادارية ٠

المستخدم : كل شخص يعمـــل بالراتب الشهرى أو بالمياومة فى الملاك الدائم للخط ٠

المساهمة : المبالغ المخصصة للصندوق من موازنة المديرية ٠

الاشتراكات : المبالغ التى تقتطع من رواتب المستخدمين لحساب الصندوق ٠

المادة ٣ ـ يؤسس فى المـــديرية صندوق يسمى (صندوق التوفير لمستخدمى الخط الحجازى الاردنى) تكون له شخصية معنوية لها ميزانية مستقلة يمثله الرئيس ٠

المادة ٤ ـ (أ) يكون الاشتراك فى الصندوق الزاميا ويطبق على جميع المستخدمين ٠

(ب) أما المستخدمون الذين يلتحقون بالخدمة الدائمة فى ملاك الخط بعد صدور هذا النظـــام فيكون بدء انتسابهم اليه من تاريخ تثبيتهم فى الخدمة ٠

المادة ٥ ـ اللجنة الادارية :

(أ) تناط ادارة الصندوق بلجنة ادارية مؤلفة من ستة أعضاء ثلاثة منهم دائمين هم :

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ١٩٦٣ فى ١٦/١١/١٩٦٦

المدير العام رئيسا
مساعدالمدير العام نائبا للرئيس
رئيس قسم المحاسبة أمينا للصندوق
وثلاثة أعضاء من المستخدمين يعينهم المجلس الادارى الأعلى للخط لمدة سنتين ٠

(ب) يشترط فى من يعين عضوا باللجنة الادارية أن يكون قد أمضى مدة خدمة متواصلة فى الخط لا تقل عن ثلاث سنوات ٠

(ج) تسقط تلقائيا عضوية العضو المعين فى حالة انتهاء خدمته من الخط لأى سبب من الاسباب ٠

المادة ٦ – (أ) يكون اجتماع اللجنة الادارية قانونيا اذا حضره أربعة أعضاء على الاقل وتصدر القرارات بأكثرية أصوات الحاضرين وفى حالة تساوى الاصوات يكون للرئيس صوت مرجح ٠

(ب) لا يجوز صرف أى مبلغ من أموال الصندوق الا بقرار اللجنة ٠

(ج) لا يجوز سحب أى مبلغ من أموال الصندوق الا بتوقيع رئيس اللجنة وأمين الصندوق وفق قرار صادر بموجب الفقرة السابقة ٠

المادة ٧ – موارد الصندوق :

(أ) المبالغ المقتطعة من رواتب وأجور المستخدمين حسب ما يقرره المجلس على أن لا تقل هذه النسبة بأية حال عن (٣٪) ٠

(ب) المبالغ المرصودة فى ميزانية المديرية السنوية لهذه الغاية على أن لا تقل عن المبالغ المقتطعة بموجب الفقرة السابقة ٠

(ج) الغرامات النقدية المفروضة على المستخدمين نتيجة اجراءات تاديبية وفق نظام الخط رقم (١) لسنة ١٩٥٤ ٠

(د) الارباح والفوائد الأخرى التى تتاتى من استثمار موارد الصندوق ٠

(هـ) الاشتراكات التى تم اقتطاعها من رواتب وأجور المستخدمين لحساب (صندوق توفير مستخدمى وعمال الخط) المؤسس بموجب قرار المجلس رقم (٣) تاريخ ١٩٦٥/٣/٢١ وما رصد بموازنة المديرية قبل صدور هذا النظام تصبح ملكا للصندوق الذى يحل محله ٠

المادة ٨ – حسابات الصندوق :

(أ) يحفظ حساب لكل مستخدم فى دفاتر الصندوق على قسمين يميز أحدهما بالحرف (أ) والآخر بالحرف (ب) ٠

(ب) يقيد فى القسم (أ) مبلغ الاقتطاعات من راتب أو أجور المستخدم وما أصابها من فوائد وأرباح ٠

(ج) يقيد فى القسم (ب) المبالغ المدفوعة من موازنة المديرية وما أصابها من فوائد وأرباح ٠

(د) فى حالة الاختلاف على تقرير استحقاق مستخدم فيحال لرئيس ديوان المحاسبة ويعتبر قراره بهذا الخصوص نهائيا ٠

المادة ٩ – استثمار موارد الصندوق :

تستثمر موارد الصندوق فى الوجوه التالية:

(أ) بايداعها بالمصارف المحلية مقابل فائدة ٠

(ب) بشراء أسهم تجارية ٠

(ج) فى اعطاء المستخدمين المنتسبين قروضا لاجال لا تزيد عن السنة الواحدة وبفائدة لا تزيد على (٥٪) على أن لا يزيد المبلغ بأى حال من الأحوال عن راتب شهرين وبكفالة موقعة من اثنين من المستخدمين وعلى أن لا يباشر الصندوق اعطاء مثل هذه القروض قبل مرور سنتين كاملتين على تأسيسه ٠

(د) بأية طريقة أخرى تقرها اللجنة ٠

المادة ١٠ – تخضع قيود الصندوق لتدقيق ديوان المحاسبة ٠

المادة ١١ – (أ) لدى انهاء خدمة المستخدم لاى سبب كان ترد اليه جميع المبالغ المقتطعة من رواتبه أو أجوره والحصة التى تصيبه من مساهمة المديرية مع الفوائد والأرباح عن السنين السابقة للسنة التى ترك فيها الخدمة ، أما الفوائد والارباح المستحقة عن سنة خدمته الأخيرة فتؤدى اليه عند انتهاء السنة المالية للصندوق وبعد تصديق حسابه الختامى ٠

(ب) يحرم المستخدم من الحصول على الفوائد والأرباح والحصة التى تصيبه من مساهمة المديرية فى حالة ادانته بجرم سرقة أموال الخط أو الحاق الضرر العمدى بها ٠

المادة ١٢ – يحق للمجلس أو أى سلطة تحل محله وقف عمل الصندوق أو تصفيته والتصرف بأمواله بالطريقة التى يراها مناسبة شريطة عدم

المساس بحقوق المستخدمين المترتبة على الصندوق وفق احكام هذا النظام ·

المادة ١٣ – ليس فى هذا النظام ما يؤثر على حقوق المستخدمين المالية المترتبة لهم بموجب أية قوانين او أنظمة أخرى ·

المادة ١٤ – تبدأ السنة المالية للصندوق من أول كانون ثانى من كل سنة وتنتهى بنهاية كانون اول من السنة نفسها ·

١٩٦٦/١٠/٢٦

نظام موظفى صندوق قروض البلديات والقرى(١) رقم (١٥٠) لسنة ١٩٦٦ صادر بالاستناد للمادة (١١) من قانون صندوق قروض البلديات والقرى المؤقت رقم (٤١) لسنة ١٩٦٦

المادة ١ – اسم النظام وتاريخ نفاذه :

يسمى هذا النظام (نظام موظفى صندوق قروض البلديات والقرى لسنة ١٩٦٦) ويعمل به من تاريخ نشره فى الجريدة الرسمية ·

المادة ٢(٢) – تسرى أحكام هذا النظام على جميع الموظفين والمستخدمين الذين يتقاضون رواتبهم من ميزانية صندوق قروض البلديات والقرى ·

المادة ٣(٣) – تعاريف :

يكون للكلمات والعبارات التالية الواردة فى هذا النظام المعانى المخصصة لها تاليا الا اذا دلت القرينة على خلاف ذلك ·

تعنى كلمة الوزير – وزير الداخلية للشؤون البلدية والقروية ·

تعنى كلمة الصندوق – صندوق قروض البلديات والقرى ·

تعنى كلمة المجلس – مجلس ادارة الصندوق

تعنى عبارة المدير العام – مدير عام الصندوق ·

تعنى كلمة الملاك – مجموع الوظائف والدرجات المعينة لها أو الوظائف والرواتب المحددة لها فى موازنة الصندوق ·

تعنى عبارة لجنة انتقاء الموظفين – لجنة انتقاء وترفيع موظفى ومستخدمى الصندوق التى يؤلفها المجلس برئاسة المدير العام وعضوية اثنين من كبار موظفى الصندوق وتكون مسؤولة عن تنسيب تعيين وترفيع جميع موظفى الصندوق باستثناء التعيين فى الدرجتين الاولى والثانية والترفيع لهما اذ أن ذلك يقرره المجلس بناء على تنسيب من المدير العام وموافقة الوزير · وتتخذ اللجنة قراراتها بالاجماع أو بالاكثرية ·

تعنى عبارة الموظف المصنف – كل شخص ذكر أو أنثى معين أو يعين بقرار من المرجع المختص فى احدى درجات الصنف الاول أو الثانى فى الملاك ·

تعنى عبارة الموظف غير المصنف – كل شخص ذكر أو أنثى معين أو يعين بقرار من المرجع المختص فى وظيفة ذات راتب محدد فى الملاك وليست لها درجة ·

تعنى عبارة الموظف بعقد – الموظف الذى يعين لمدة محددة بموجب عقد فى وظيفة اختصاصية براتب مقطوع من المخصصات المفتوحة فى ميزانية الصندوق ·

تعنى كلمة المستخدم – كل شخص ذكر أو أنثى يستخدمه الصندوق براتب شهرى مقطوع أو على أساس الاجرة اليومية من المواد المفتوحة فى الميزانية ·

المادة ٤ – أصناف الموظفين :

يقسم الموظفون الى :

(أ) موظفين مصنفين ·

(ب) موظفين غير مصنفين ·

(ج) مستخدمين ·

(د) موظفين بعقود ·

المادة ٥(٤) – تحدد درجات ورواتب المدير العام والموظفين المصنفين فى الصندوق على الوجه التالى :

(أ) الدرجة الخاصة (المدير العام) –

---

(١) الجريدة الرسمية – العدد ١٩٧١ فى ١٩٦٦/١٢/١٥

(٢) مستبدلة بالنظام رقم ٩ لسنة ١٩٧٧ – الجريدة الرسمية – العدد ٢٦٧٩ فى ١٩٧٧/٢/١

(٣) معدلة بالنظام رقم ٩ لسنة ١٩٧٧ – الجريدة الرسمية – العدد ٢٦٧٩ فى ١٩٧٧/٢/١

(٤) مستبدلة بالنظام رقم ١٩ لسنة ١٩٧٩ – الجريدة الرسمية – العدد ٢٨٤٢ فى ١٩٧٩/٢/١٦

١٥٠ ـ ٢١٠ دينارا بزيادة سنوية مقدارها عشرة دنانير ٠

(ب) موظفو الصنف الاول وهم الذين يشغلون الدرجات التالية :

الدرجة الاولى : ١٢٩ ـ ١٣٣ ـ ١٣٧ ـ ١٤١ ـ ١٤٥

الدرجة الثانية : ٩٩ ـ ١٠٢ ـ ١٠٥ ـ ١٠٨ ـ ١١١ ـ ١١٤ ـ ١١٧ ـ ١٢٠

الدرجة الثالثة : ٧٨ ـ ٨٠ ـ ٨٢ ـ ٨٦ ـ ٨٨ ـ ٩٠ ـ ٩٢

(ج) موظفو الصنف الثاني وهم الذين يشغلون الدرجات التالية :

الدرجة الرابعة ٥٦ ـ ٥٨ ـ ٦٠ ـ ٦٢ ـ ٦٤ ـ ٦٦ ـ ٦٨

الدرجة الخامسة : ٤٦ ـ ٤٧ ـ ٤٨ ـ ٤٩ ـ ٥٠ ـ ٥١ ـ ٥٢

الدرجة السادسة : ٣٥ ـ ٣٦ ـ ٣٧ ـ ٣٨ ـ ٣٩ ـ ٤٠ ـ ٤١ ـ ٤٢ ـ ٤٣

المادة ٦ ـ شروط عامة لتعيين الموظفين والمستخدمين :

لا يعين أي موظف أو مستخدم في الصندوق الا اذا كان :

(أ) أردنيا ٠

(ب) قد أكمل الثامنة عشرة من عمره ٠

(ج) قد اجتاز فحصا طبيا ووجد لائقا للخدمة بموجب تقرير صادر عن اللجنة الطبية المختصة في وزارة الصحة ٠

(د) حسن السلوك والسمعة ٠

(هـ) متمتعا بحقوقه المدنية ولم يحكم عليه بجناية (باستثناء الجرائم السياسية) أو بجنحة مخلة بالشرف كالسرقة والاحتيال والاختلاس والتزوير والرشوة وسوء الائتمان والشهادة الكاذبة ٠

(و) حائزا على الشهادات والمؤهلات العلمية المطلوبة للوظيفة التي يراد ملؤها ٠

المادة ٧ ـ المؤهلات العلمية :

لا يجوز تعيين أصحاب المؤهلات المذكورة في أدناه في الوظائف المصنفة بدرجات ورواتب تزيد على الدرجات والرواتب المبينة فيما يلي :

(أ) من أكمل بنجاح مقرر سنتين دراسيتين أو ثلاث سنوات في مدرسة اختصاصية أو مهنية بعد شهادة الدراسة الاعدادية ٠ أدنى مربوط الدرجة السادسة ٠

(ب) حامل شهادة الدراسة الثانوية الاردنية أو ما يعادلها من شهادات التوجيهي ٠ أدنى مربوط الدرجة السادسة ٠ ٠

(ج) من أكمل بنجاح مقرر سنة دراسية جامعية واحدة بعد مستوى شهادة الدراسة الثانوية الاردنية أو ما يعادلها ٠ راتب السنة الرابعة من الدرجة السادسة ٠

(د) حامل شهادة المساحة الاردنية التي نالها على أثر دراسة سنتين بعد مستوى الدراسة الثانوية الاردنية أو ما يعادلها ٠ راتب السنة السابعة من الدرجة السادسة ٠

(هـ) حامل شهادة دار المعلمين أو دار المعلمات التي نالها بعد دراسة سنتين بعد مستوى الدراسة الثانوية الاردنية أو ما يعادلها ٠ راتب السنة السابعة من الدرجة السادسة ٠

(و) من أكمل بنجاح سنة ثانية جامعية ٠ راتب السنة السادسة من الدرجة السادسة ٠

(ز) من أكمل بنجاح سنة ثالثة جامعية ٠ راتب السنة الرابعة من الدرجة الخامسة ٠

(ح) خريج جامعة يحمل درجة بكالوريوس في الآداب أو في العلوم أو ما يعادلها ، راتب السنة الرابعة من الدرجة الرابعة ٠

(ط) من أكمل بنجاح سنة دراسية واحدة بعد حصوله على درجة بكالوريوس في الآداب أو العلوم دون أن يحصل على درجة أستاذ في الآداب أو العلوم ، راتب السنة السادسة من الدرجة الرابعة ٠

(ى) خريج جامعة يحمل شهادة أستاذ في الآداب أو أستاذ في العلوم شريطة أن يكون قد حصل قبل ذلك على درجة بكالوريوس في الآداب أو العلوم ، أدنى مربوط الدرجة الثالثة ٠

(ك) ١ ـ حامل شهادة بكالوريوس هندسة من جامعة معترف بها وفق احكام قانون أصحاب

المهن الهندسية رقم (١٨) لسنة ١٩٥٨ أو أى تعديل له أو أى تشريع يقوم مقامه ، أدنى مربوط الدرجة الثالثة .

٢ ـ حامل شهادة أستاذ هندسة من جامعة معترف بها وفق أحكام قانون أصحاب المهن الهندسية رقم (١٨) لسنة ١٩٥٨ أو أى تعديل له أو تشريع يقوم مقامه ، راتب السنة الرابعة من الدرجة الثالثة .

(ل) حامل شهادة الدكتوراه شريطة أن يكون قد حصل قبل ذلك على بكالوريوس فى الآداب أو العلوم أو ما يعادلها ، الراتب الذى يقرره المجلس بناء على تنسيب المديرالعام ضمن الدرجة الثانية.

المادة ٨ ـ اعتماد الشهادات العلمية ومعادلتها :

(أ) يجب أن تكون الشهادات العلمية الأجنبية معادلة للمستوى الذى يخول حاملها العمل فى البلاد التابع لها المعهد الذى منح الشهادة .

(ب) وزارة التربية والتعليم هى المرجع المختص فى معادلة الشهادات وتقدير مستواها العلمى ، ولها أن تستأنس بآراء الوزارة المختصة فى معادلة الدراسات الفنية .

المادة ٩ ـ الاعلان عن الوظائف :

(أ) يجوز للمدير العام قبل ملء وظيفة شاغرة أن يعلن عنها بوسائل الاعلان العادية أو بالتعميم الرسمى على جميع الدوائر المختصة اذا رأى ذلك مناسبا وتقدم الطلبات الى الصندوق .

(ب) تطبق الامتحانات التنافسية لاشغال أية وظيفة شاغرة كلما كان ذلك ضروريا ومناسبا وترتب أسماء المرشحين حسب أهليتهم وجدارتهم لاشغال الوظيفة ويتم الانتقاء وفقا لقائمة الافضلية ويجوز الاستفادة من هذه القائمة فى تعيينات مقبلة تجرى خلال سنة أو سنتين بعد اعداد القائمة .

المادة ١٠ ـ يراعى فى التعيين فى الصندوق لاول مرة القواعد التالية :

(أ) لا يجوز تعيين الطالب الا فى وظيفة شاغرة فى الملاك ما لم يكن موظفا مؤقتا على حساب المواد المفتوحة .

(ب) لا يجوز أن يكون للتعيين والترفيع مفعول رجعى .

المادة ١١ ـ تعيين وانهاء خدمات الموظفين المصنفين :

(أ) لا يجوز تعيين شخص لاول مرة فى وظيفة من الصنف الاول ما لم يكن حائزا على شهادة من جامعة معترف بها .

(ب) لا يجوز تعيين شخص لاول مرة فى وظيفة من الصنف الثانى ما لم يكن حائزا على شهادة الدراسة الثانوية الاردنية أو ما يعادلها كحد أدنى .

(جـ)(١) ـ يتم تعيين وترفيع موظفى الصنف الاول بقرار من المجلس مجتمعا برئاسة الوزير بناء على تنسيب من المدير العام .

(د)(٢) يتم تعيين وترفيع موظفى الصنف الثانى بقرار من الوزير بناء على تنسيب من لجنة انتقاء الموظفين .

(هـ) تعتبر كافة تعيينات الموظفين المصنفين السابقة على صدور هذا النظام قانونية وكأنها تمت بمقتضاه بالنسبة لمن كان منهم على رأس عمله عند صدور هذا النظام كما يعتبر تعيينهم فى درجاتهم قبل صدور هذا النظام وكأنه تم بمقتضاه .

(و) الجهة التى تعين الموظف هى الجهة التى تقرر انهاء خدماته وتقبل استقالته وفق أحكام هذا القانون .

المادة ١٢ ـ مدة التجربة :

(أ) عند تعيين أى موظف مصنف فى الصندوق لاول مرة يكون تحت التجربة لمدة سنة واحدة .

(ب) يجوز انهاء خدمة الموظف لعدم كفاءته أو لسوء سلوكه خلال مدة التجربة المذكورة فى الفقرة (أ) من هذه المادة ويصبح الموظف مثبتا تلقائيا فى الخدمة اذا لم يصدر قرار بانهاء خدمته خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انقضاء مدة التجربة.

(١) معدلة بالنظام رقم ٩ لسنة ١٩٧٧ ـ الجريدةالرسمية ـ العدد ٢٦٧٩ فى ١٩٧٧/٢/١
(٢) مستبدلة بالنظام رقم ٩ لسنة ١٩٧٧ ـ الجريدةالرسمية ـ العدد ٢٦٧٩ فى ١٩٧٧/٢/١

(جـ) اذا اعيد تعيين الموظف الذى لم يكمل مدة تجربته الاولى لاى سبب كان فيجب أن يوضع تحت التجربة من جديد كما يوضع تحت التجربة مجددا كل من أمضى خارج الوظيفة مدة تزيد على خمس سنوات ٠

(د) تعتبر مدة تجربة الموظف بعد تثبيته جزءا من مدة خدمته ٠

المادة ١٣ ـ الموظفـون غير المصنفين والمستخدمون :

(أ) يجرى تعيين الموظفين غير المصنفين والمستخدمين وزيادة رواتبهم ونقلهم ومعاقبتهم وعزلهم وقبول استقالاتهم بقرار من المدير العام بناء على تنسيب اللجنة ويجب أن يستند قرار توقيع العقوبة أو العزل الى تقرير خطى يقدمه رئيس الموظف المباشر يتضمن وقائع معينة وأسبابا تبرر توقيع العقوبة ٠

(ب) تعتبر جميع تعيينات الموظفين غير المصنفين والمستخدمين السابقة لصدور هذا النظام قانونية وكأنها تمت بمقتضاه بالنسبة لمن كان على رأس عمله عند صدور هذا النظام ٠

المادة ١٤ ـ تعيين الموظفين بعقود :

(أ) يعين الموظفون بعقود بقرار من المجلس بناء على تنسيب من المدير العام اذا كان الراتب يزيد على (٤٥) دينارا فى الشهر وبقرار من الوزير بناء على تنسيب من المدير العام اذا كان الراتب (٤٥) دينارا فى الشهر أو أقل ٠

(ب) مع مراعاة أحكام هذا النظام تطبق على الموظفين بعقود الشروط الواردة فى عقود استخدامهم فى جميع الامور المتعلقة باستخدامهم وتحديد رواتبهم وعلاواتهم وأجازاتهم ونقلهم واستقالاتهم وانهاء خدماتهم وعزلهم وفرض العقوبات التأديبية عليهم كما تطبق عليهم الشروط الخاصة بالمحافظة على أموال الدولة وأسرارها والشروط الاخرى الخاصة بالتقيد بساعات العمل الرسمى والانصياع لاحكام هذا النظام وأية قوانين أو أنظمة أو تعليمات أو أوامر أخرى نافذة المفعول فى المملكة قبل ابرام عقودهم أو بعده ، وكذلك الانصياع للاوامر التى يصدرها اليهم رؤساؤهم الرسميون لتأدية واجباتهم بأمانة ونشاط ٠

المادة ١٥ ـ الموظفون غير الأردنيين :

لا يجوز تعيين غير الأردنيين بعقود اذا تيسر وجود أردنيين تتوافر فيهم المؤهلات اللازمة للعمل المطلوب تأديته ٠

المادة ١٦ ـ شروط ترفيع الموظفين :

(أ) يرفع الموظف درجة درجة والى أدنى مربوط الدرجة الأعلى مباشرة ٠

(ب) لا يرفع الموظف الا الى درجة شاغرة فى الملاك ٠

(جـ) لا يجوز ترفيع الموظف من درجة الى درجة أعلى ما لم يكن قد أكمل مدة لا تقل عن سنة فى أعلى مربوط الدرجة التى يشغلها غير انه يجوز ترفيع الموظف الى درجة شاغرة اذا كان قد أمضى أربع سنوات على الأقل فى درجته وأظهر كفاية عالية فى عمله ٠

(د)(١) لا يرفع أى موظف الا اذا ورد عنه تقريران سنويان متتاليان بدرجة جيد جدا فما فوق ٠

المادة ١٧ ـ الزيادات السنوية :

تمنح الزيادات السنوية ضمن الدرجة الواحدة استمرارا حتى يصل الموظف الى أعلى مربوط الدرجة ولا يجوز توقيف الزيادة السنوية لسنة أو أكثر الا بقرار تأديبى ٠

المـادة ١٨ ـ براءات التشكيلات :

تصدر براءات التشكيلات فى كل من الحالات التالية :

(أ) ١ ـ عند التعيين ٠
٢ ـ عند الترفيع أو تعديل الراتب ٠
٣ ـ عند تنزيل الدرجة أو تنزيل الراتب٠
٤ ـ عند التعيين بالوكالة ٠
٥ ـ عند تغيير اسم الوظيفة أو تغيير درجتها أو مادتها فى ميزانية الصندوق ٠
٦ ـ عند النقل من وظيفة الى وظيفة أخرى بحيث يؤدى مثل هذا النقل الى أن يشغل الموظف المنقول وظيفة تختلف فى مادتها عن مادة الوظيفة التى كان يشغلها ويستوفى راتبه من مخصصاتها ٠

---

(١) مستبدلة بالنظام رقم ٩ لسنة ١٩٧٧ المشار اليه٠

(ب) يجب أن تدرج في كل براءة تشكيلات تصدر بعد نفاذ هذا النظام رقم الفصل والمادة المدرجة تحتها الوظيفة في ميزانية الصندوق ورقم وتاريخ القرار الذى صدرت البراءة استنادا اليه ٠

(ج) تصدر براءات التشكيلات بعد اتمام الاجراءات القانونية وفاقا لأحكام هذا النظام ٠

المادة ١٩ ـ الاجازات :

(أ) يستحق موظفو الصنف الاول أجازة سنوية مدتها ٣٠ يوما ٠

(ب) يستحق موظفو الصنف الثانى أجازة سنوية مدتها ٢١ يوما ٠

(ج) يستحق الموظفون بعقود أجازات سنوية حسب الشروط الواردة في عقود استخدامهم ٠

(د) يستحق الموظفون غير المصنفين والمستخدمين أجازة كما يلى :

١ ـ ٢١ يوما للموظف الذى يزيد راتبه الاساسى على ٢٤ دينارا فى الشهر ٠

٢ ـ ١٤ يوما للموظف الذى يكون راتبه الأساسى ٢٤ دينارا فى الشهر أو أقل ٠

المادة ٢٠ ـ منح الاجازات :

(أ) يعطى موظفو الصنف الأول اجازاتهم بموافقة الوزير بناء على توصية المدير العام ٠

(ب) يعطى موظفو الصنف الثانى والمستخدمون اجازاتهم بموافقة المدير العام بناء على تنسيب رئيس القسم ٠

(ج) يجوز للوزير أن يفوض صلاحياته كتابة فيما يتعلق بالاجازات الى المدير العام ٠

(د) تراعى مقتضيات العمل عند الموافقة على استعمال الاجازة ٠

المادة ٢١ ـ بدل الاجازات :

يستحق الموظف أو المستخدم الذى يستقيل أو تنتهى خدماته فى الصندوق لأى سبب كان ماعدا العزل وفقدان الوظيفة الرواتب والعلاوات عن مدة الاجازات التى كان يستحقها فيما لو بقى على رأس عمله وتؤدى هذه الرواتب والعلاوات دفعة واحدة عند انفصال الموظف عن العمل واذا أعيد الى الخدمة قبل انتهاء مدة الاجازة المذكورة فتقتطع من راتبه المبالغ التى كان قد استوفاها عن المدة الباقية من الاجازة ولا يستحق موظف كهذا أية أجازة عن السنة التى يستقيل فيها ٠

المادة ٢٢ ـ مكافأة الخدمة :

يستحق موظفو ومستخدمو الصندوق مكافأة خدمة كما يلى :

(أ)[1] يستحق الموظف غير المصنف والمستخدم عند انتهاء خدماته من الصندوق لأى سبب كان ما عدا العزل التأديبى أو فقدان الوظيفة أو الاستقالة مكافأة بمعدل الراتب الاساسى لشهر واحد عن كل سنة خدمة متواصلة فى الصندوق شريطة أن يكون قد أتم سنة كاملة فى خدمة الصندوق وتدفع المكافأة للموظف عن كسور السنة بالنسبة لما قضاه منها فى الخدمة ، ويعنى الراتب الأساسى لأغراض هذه المادة الراتب الأساسى الذى كان يتقاضاه الموظف عند انتهاء خدمته ٠

(ب) تمنح المكافأة المنصوص عنها فى الفقرة (أ) من هذه المادة عن جميع مدة الخدمة من تاريخ التعيين فى مجلس الاعمار أو صندوق قروض البلديات (سابقا) ٠

(ج) تحسب المكافأة التى تعطى للموظفين والمستخدمين المنقولين للصندوق من مشروع الاصلاح الريفى (مؤسسة الاقراض الزراعى) عن خدماتهم السابقة قبل نقلهم للصندوق بموجب قانون العمل المعمول به عند نقلهم ٠

(د) تستبدل المكافآت المذكورة فى الفقرات السابقة من هذه المادة باشتراكات الصندوق بمقتضى أحكام أى نظام للادخار يعمل به فى الصندوق وبالفوائد المتحققة بمقتضى أحكام ذلك النظام شريطة أن لا تقل هذه الاشتراكات والفوائد عن المكافآت المذكورة ٠

احكام عامة

المادة ٢٣ ـ حقوق الورثة :

يتقاضى ورثة الموظف أو المستخدم المتوفى بالاضافة الى أية منافع أخرى تمنحها القوانين والأنظمة المعمول بها فى الحكومة مايلى :

(١) معدلة بالنظام رقم ٣٧ لسنة ١٩٧٤ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٤٨٨ فى ١٩٧٤/٥/١

(أ) كامل ما يستحقه من مكافآت بمقتضى أحكام هذا النظام كما لو انهيت خدماته يوم الوفاة ·

(ب) راتبه الكامل مع العلاوات عن الشهر الذى حدثت فيه الوفاة والشهر الذى يليه ·

(جـ) راتب وعلاوات الاجازات السنوية التى كانت مستحقة له عند الوفاة على أن لا يقل ذلك عن راتب شهر كامل ·

المادة ٢٤ ـ علاوات المهندسين :

(أ) يطبق على مهندسى الصندوق نظام العلاوات الفنية وعلاوات الاختصاص للمهندسين رقم (٢٢) لسنة ١٩٦٦ أو أى تعديل له أو تشريع يقوم مقامه ·

(ب)(١) يسرى على موظفى الصندوق (نظام علاوات غلاء المعيشة رقم (٦١) لسنة ١٩٥٩) وأى نظام آخر يحل محله أو يعدله وتعتبر علاوات غلاء المعيشة التى تقاضاها موظفوا الصندوق قبل العمل بهذا النظام وكأنها دفعت بمقتضاه ·

المادة ٢٥ ـ تطبيق نظام الخدمة المدنية :

فيما عدا ما نص عليه هذا النظام تطبق على موظفى الصندوق أحكام نظام الخدمة المدنية أو أى تعديل له أو أى تشريع يقوم مقامه على أن يمارس مجلس ادارة الصندوق صلاحيات مجلس الوزراء ويمارس المدير العام صلاحيات وكيل الوزارة أينما وردت هذه العبارات فى النظام المذكور ·

١٩٦٦/١١/١٩ ·

الحسين بن طلال

نحن الحسين الأول ملك المملكة الأردنية الهاشمية

بمقتضى المادة العاشرة من قانون الخط الحجازى الأردنى رقم ٢٣ لسنة ١٩٥٢ ·

وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ ١٩٦٩/٣/١٨

نأمر بوضع النظام الآتى :

نظام رقم (١٠) لسنة ١٩٦٩(٢)
نظام الضمان الاجتماعى لمستخدمى الخط الحجازى الأردنى
صادر بمقتضى المادة العاشرة المعدلة من قانون الخط الحجازى الأردنى رقم ٢٣ لسنة ١٩٥٢

المادة ١ ـ يسمى هذا النظام (نظام الضمان الاجتماعى لمستخدمى الخط الحجازى الأردنى لسنة ١٩٦٩) ويعمل به من تاريخ نشره فى الجريدة الرسمية ·

المادة ٢ ـ يكون للعبارات والكلمات التالية الواردة فى هذا النظام المعانى المخصصة أدناه الا اذا دلت القرينة على خلاف ذلك :

الخط : الخط الحجازى الأردنى ·

المجلس : المجلس الادارى الأعلى للخط الحجازى الأردنى ·

المدير : المدير العام للخط الحجازى الأردنى

الصندوق : صندوق الضمان الاجتماعى المؤسس بموجب هذا النظام ·

اللجنة : لجنة الصندوق ·

الملاك : مجموع الوظائف والرواتب المحددة لها والمصادق عليها بمقتضى موازنة الخط ·

الراتب : المبلغ المحدد للوظيفة فى الموازنة دون العلاوات ·

المستخدم : كل شخص ذكر كان أو أنثى يعين بقرار من المرجع المختص براتب مقطوع ومحدد فى الموازنة العامة للخط ولا يشمل الأشخاص الذين تستخدمهم المؤسسة من المخصصات المفتوحة أو مخصصات المشاريع أو الأمانات براتب شهرى مقطوع أو بمياومة وكذلك الأشخاص المعينين بعقود ·

ورثة المستخدم : الورثة الشرعيون وفق أحكام الشرعية الاسلامية ·

المادة ٣ ـ تسرى أحكام هذا النظام على : جميع المستخدمين العاملين فى خدمة الخط ممن يتقاضون رواتبهم من موازنته العامة وفق التعريف الوارد فى المادة السابقة ·

---

(١) مضافة بالنظام رقم ٩ لسنة ١٩٧٧ المشار اليه · وقد اعتبر ما ورد فيها فقرة (أ) بموجبه ·

(٢) الجريدة الرسمية ـ العدد ٢١٦١ فى ١٩٦٩/٤/١٠

المادة ٤ ــ (أ) تؤلف اللجنة من المدير العام رئيسا ومساعد المدير العام ورئيس قسم المحاسبة أعضاء دائمين واثنين من المستخدمين يجرى اختيارهم من مستخدمى الخط مرة كل سنتين من قبل المجلس الادارى الأعلى ويجوز اعادة انتخابهم ٠

(ب) تتولى اللجنة مهمة البت فى الطلبات المقدمة اليها وفق أحكام هذا النظام ، واستثمار أمواله وتوسيع مصادر تمويله وتأمين الأموال اللازمة لتنفيذ غايات الصندوق وفق أحكام هذا النظام ٠

(ج) تصدر اللجنة قراراتها بأكثرية الأصوات وفى حالة التساوى يكون لرئيس الجلسة صوت مرجح ٠

المادة ٥ ــ يؤسس فى قسم محاسبة الخط صندوق خاص يعرف بصندوق الضمان الاجتماعى لمستخدمى الخط الحجازى الأردنى ويؤلف جهاز لادارته وفقا لما تصدره لجنة الصندوق من تعليمات بهذا الشأن ٠

المادة ٦ ــ غايات الصندوق وأهدافه ــ تقديم العون المالى العاجل للمستخدم أو ورثته فى الحالات التالية :

(أ) فى حالة وفاة المستخدم تصرف مساعدة مالية عاجلة مقدارها (١٥٠) دينارا لورثة المستخدم المتوفى الشرعيين بصرف النظر عن مدة خدمته أو أوضاع ورثته وثم يصرف مبلغ يساوى نصف راتبه الشهرى عن كل سنة قضاها عضوا مساهما فى الصندوق ويعتبر جزء السنة سنة كاملة ويشترط أن لا يزيد المبلغ المصروف فى جميع الحالات عن (٣٠٠) دينار ولا ينقص عن (٢٠٠) دينار ٠

(ب) المرض المقعد عن أى عمل شريطة أن يثبت ذلك بتقرير اللجنة الطبية اللوائية وتصديق اللجنة الطبية العليا وأن تنهى خدمات المستخدم من قبل المراجع المختصة وفى هذه الحالة تقرر اللجنة صرف مبلغ (١٥٠) دينار يضاف اليه مبلغ يساوى نصف راتبه الشهرى عن كل سنة قضاها عضوا مساهما فى الصندوق ويشترط أن لا يزيد مجموع المبلغ المصروف عن (٣٠٠) دينار ولا يقل عن (٢٠٠) دينار علما بأن صرف هذا المبلغ يسقط أية مطالبة لورثة المستخدم حال وفاته ٠

(ج) فى حالة انهاء خدمات مستخدم قضى فى خدمة الخط أكثر من خمس سنوات وانقضاء المدة الواردة فى المادة (٧) من هذا النظام تصرف مساعدة مالية مقدارها (٢٠٠) دينار ،ويستثنى من ذلك من أنهيت خدمته بسبب ارتكابه جريمة أخلاقية أو مخالفة مسلكية ٠

(د) فى حالة ثبوت وفاة زوجة المستخدم أو أحد أولاده بشهادة وفاة تقرر اللجنة صرف مبلغ (١٥) دينارا كمساعدة عاجلة ٠

المادة ٧ ــ لا يدفع العون المالى من هذا الصندوق عن الحالات المبحوث عنها فى المادة السادسة من هذا النظام الا بعد مرور ثمانية عشر شهرا حسمت خلالها المبالغ المقررة فى المادة (٨) التالية ٠

المادة ٨ ــ ١ ــ يقتطع من راتب المستخدم شهريا لحساب الصندوق المبالغ التالية :

٢٠٠ فلس اذا كان الراتب لايزيد على اثنى عشر دينارا ٠

٣٠٠ فلس اذا كان الراتب من ١٣ ــ ٢٠ دينارا ٠

٤٠٠ فلس اذا كان الراتب من ٢١ ــ ٣٠ دينارا ٠

٥٠٠ فلس اذا كان الراتب من ٣١ ــ ٤٠ دينارا ٠

٦٠٠ فلس اذا كان الراتب أكثر من ٤١ دينارا ٠

٢ ــ تودع المبالغ المحسومة الى البنك الذى تختاره اللجنة لتقيد فى حساب خاص بالصندوق ٠

٣ ــ لا ترد المبالغ المحسومة الى المستخدم ولا يستحق هو أو ورثته سوى العون المالى الذى نصت عليه المادة (٦) من هذا النظام ٠

المادة ٩ ــ تبدأ السنة المالية للصندوق من أول كانون ثانى من كل سنة وتنتهى بنهاية كانون أول من السنة نفسها ٠

المادة ١٠ ــ ليس فى هذا النظام ما يؤثر

على حقوق المستخدمين المالية المترتبة لهم بموجب أية قوانين أو أنظمة أخرى .

المادة ١١ ـ يدقق حسابات الصندوق مدققون تعينهم اللجنة الا اذا ارتأى مجلس الوزراء تكليف ديوان المحاسبة القيام بهذه المهمة .

١٩٦٩/٣/١٨

نظام رقم (١٣) لسنة ١٩٦٩[1]
نظام المكافأة والتعويض وصندوق الادخار لموظفي معهد الادارة العامة
صادر بمقتضى المادة ٢١ من قانون معهد الادارة العامة رقم ٢ لسنة ١٩٦٨

المادة ١ ـ يسمى هذا النظام « نظام المكافأة والتعويض والادخار » لموظفي معهدالادارة العامة ، ويعمل به من تاريخ نشره بالجريدة الرسمية .

المادة ٢[2] ـ يطبق على موظفي معهد الادارة العامة نظام المكافأة والتعويض وصندوق الادخار لموظفي الجامعة الأردنية رقم (٢٧) لسنة ١٩٦٤ والنظام المعدل له رقم (٤٠) لسنة١٩٦٧ والنظام المعدل لنظام المكافأة والتعويض وصندوق الادخار لموظفي الجامعة الأردنية رقم ٦٧ لسنة ١٩٧٠ مع مراعاة ما يلي :

(أ) أن تحل العبارات واللفظة التالية محل العبارات واللفظة المقابلة لها حيثما وردت في النظام المذكور والنظام المعدل له :

١ ـ عبارة « معهد الادارة العامة » محل عبارة « الجامعة الأردنية » .

٢ ـ لفظة « المعهد » محل لفظة « الجامعة » .

٣ ـ عبارة « مجلس ادارة المعهد » محل عبارة « مجلس الجامعة » .

٤ ـ عبارة « رئيس مجلس ادارة المعهد » محل عبارة « رئيس الجامعة » .

٥ ـ عبارة « مدير المعهد » محل عبارة « الأمين العام » .

(ب) الاستعاضة عن عبارة « عضوين آخرين ... » الواردة في آخر المادة ١٠ ، بعبارة « وموظف من الصنف الأول ينتخبه مجلس ادارة المعهد لمدة سنة قابلة للتجديد » .

(جـ) الغاء المادة ١٦ .

١٩٦٩/٣/١٨

نظام رقم (٢١) لسنة ١٩٧٢[3]
نظام صندوق الادخار لموظفي المؤسسة البحرية لميناء العقبة
صادر بمقتضى المادة (١٢) من قانون المؤسسة البحرية لميناء العقبة رقم (٤) لسنة ١٩٦٩

المادة ١ ـ يسمى هذا النظام (نظام صندوق الادخار لموظفي المؤسسة البحرية لميناء العقبة لسنة ١٩٧٢) ويعمل به اعتبارا من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية .

المادة ٢ ـ تكون للكلمات والعبارات الواردة في هذا النظام المعاني المخصصة لها أدناه الا اذا دلت القرينة على خلاف ذلك :

(أ) النظام : نظام صندوق الادخارلموظفي المؤسسة البحرية لميناء العقبة .

(ب) المؤسسة : المؤسسة البحرية لميناء العقبة المشكلة بموجب القانون رقم (٤) لسنة ١٩٦٩ قانون المؤسسة البحرية لميناء العقبة أو أي قانون يحل محله .

(جـ) المجلس : مجلس ادارة المؤسسة .

(د) المدير : مدير عام المؤسسة .

(هـ) الموظف : كل شخص يعمل في المؤسسة براتب شهري مدرجة وظيفته في ميزانية المؤسسة ومثبت في الخدمة الدائمة .

(و) الراتب : راتب الموظف الأساسي ولا يشمل أية علاوة أو منحة أو أية مخصصات أخرى .

(ز) الصندوق : صندوق الادخار لموظفي المؤسسة البحرية لميناء العقبة والمنشأ بموجب هذا النظام .

---

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ٢١٦١ في ١٩٦٩/٤/١٠

(٢) معدلة بالنظام رقم ٢٣ لسنة ١٩٧١ ـ الجريدةالرسمية ـ العدد ٢٢٨٥ في ١٩٧١/٣/١

(٣) الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٣٤٩ في ١٩٧٢/٣/١

(ح) الهيئة الادارية : الهيئة التى تدير الصندوق بموجب أحكام هذا النظام ·

(ط) الهيئة العامة : الموظفون المنتسبون الى الصندوق بمقتضى هذا النظام ·

(ى) المدخر : المبلغ الذى يتحقق للموظف فى الصندوق حين انتهاء خدماته أو حين استحقاقه له بموجب أحكام هذا النظام ·

المادة ٣ – يسرى هذا النظام على الموظف منذ تثبيته بالخدمة الدائمة ·

المادة ٤ – الهيئة العامة :

(أ) تجتمع الهيئة العامة فى اجتماع عادى مرة خلال الربع الأول لكل سنة بدعوة من الهيئة الادارية تعين فيها زمان ومكان الاجتماع لبحث الأمور التالية :

١ – الاطلاع على ميزانية الصندوق وحساب الأرباح والخسائر ومناقشتها واقرارها وتعيين مدققى الحسابات وتحديد اتعابهم ·

٢ – انتخاب أعضاء الهيئة الادارية اذا انتهت مدتهم ·

٣ – النظر فى المواضيع الأخرى التى تعرض عليها ·

(ب) يعتبر النصاب قانونيا فى اجتماعات الهيئة العامة اذا حضر الاجتماع ما لا يقل عن ٥١٪ من عدد المنتسبين للصندوق ·

(ج) تتألف الهيئة الادارية من سبعة أعضاء اثنان منهم من المجلس والمدير ورئيس قسم المحاسبة بينما يتم انتخاب الثلاثة الباقين من قبل الهيئة العامة وبالطريقة التى يرسمها المجلس ·

المادة ٥ – الصندوق :

(أ) أموال الصندوق مستقلة عن أموال المؤسسة ·

(ب) يعتبر الصندوق شخصية معنوية مستقلة تمثله الهيئة الادارية التى لها أن تقاضى الغير وللغير أن يقاضيها بالاضافة للصندوق وينوب عنها المدير أو من ينيبه خطيا بالذات أو بواسطة محام ·

المادة ٦ – موارد الصندوق :

تتألف موارد الصندوق من الايرادات التالية :

(أ) المبالغ التى يساهم بها الموظف فى الصندوق بنسبة ٥٪ من الراتب الأساسى وتقتطع شهريا وللمجلس الادارة زيادة النسبة الى ١٠٪ من الراتب الأساسى ·

(ب) مساهمة المؤسسة فى الصندوق بنسبة مماثلة لما يقتطع من رواتب الموظفين ·

(ج) الفوائد والارباح الأخرى التى تتألف من استثمار أموال الصندوق ·

(د) الهبات التى تمنحها المؤسسة أو أية جهة أخرى للصندوق ·

المادة ٧ – (أ) يستحق الموظف المنتسب الى الصندوق حين اعتزاله خدمة المؤسسة وحصوله على براءة ذمة منها وكانت خدمته تقل عن عشر سنوات المبلغ الذى اقتطع من رواتبه لحساب الصندوق وما يصيب هذا المبلغ من فوائد وأرباح ·

(ب) يستحق الموظف المنتسب الى الصندوق حين الاستغناء عن خدمته لأسباب صحية أو تنسيق فى العمل بقصد تخفيض عدد الموظفين أو لأى سبب لم يرد فى الفقرة (د) من هذه المادة وبعد حصوله على براءة ذمة من المؤسسة مبلغا يعادل جميع ما اقتطع من رواتبه وما يعادل هذا المبلغ من مساهمة المؤسسة وما يستحقه من فوائد وأرباح ·

(ج) يستحق الموظف المنتسب الى الصندوق حين اعتزاله الخدمة وحصوله على براءة ذمة من المؤسسة وكانت خدمته لا تقل عن عشر سنوات المبالغ المبينة فى الفقرة (ب) من هذه المادة ·

(د) يستحق الموظف المنتسب للصندوق حين انتهاء خدماته بسبب العزل أو فقدان الوظيفة وبعد حصوله على براءة ذمة من المؤسسة المبالغ التى اقتطعت من رواتبه لصندوق الادخار والارباح والفوائد المتأتية من هذه الاموال فقط ·

(هـ) يستحق الورثة الشرعيون للموظف المنتسب حين وفاته المبلغ المدخر وفقا للفقرة (ب) من هذه المادة ·

المادة ٨ – تبدأ السنة المالية للصندوق فى اليوم الاول من شهر كانون الثانى من كل

عام وتنتهي في اليوم الحادي والثلاثين من كانون الاول من كل عام ٠

المادة ٩ ـ يحق للهيئة الادارية أن تقرض الموظف المنتسب الى الصندوق المبالغ التى تراها مناسبة على أن لا يزيد الحد الاعلى للقرض عن ٧٥٪ من مجموع ما اقتطع من رواتبه لصندوق الادخار ويجوز للمجلس بناء على تنسيب من الهيئة الادارية الموافقة على اقراض الموظف أى مبلغ يتجاوز ذلك وفق الشروط والتعليمات التى يقررها بفائدة لا تتجاوز (٩٪) ٠

المادة ١٠ ـ يجوز استثمار أموال الصندوق لأى غاية تجارية غير مذكورة فى المادة (٩) من هذا النظام اذا قرر المجلس بناء على تنسيب الهيئة الادارية ٠

المادة ١١ ـ جميع الحالات التى تنشأ ولم يعالجها هذا النظام تحال الى المجلس ليقرر ما يراه مناسبا أو للبت فيها ٠

نحن الحسين الاول ملك المملكة الاردنية الهاشمية

بمقتضى المادة ١٩ من قانون مؤسسة ادارة وتنمية أموال الايتام رقم ٢٠ لسنة ١٩٧٢
وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ ١٩٧٤/٩/١٢
نأمر بوضع النظام الآتى :

نظام رقم (٨٥) لسنة ١٩٧٤
نظام صندوق الادخار لموظفى مؤسسة ادارة وتنمية أموال الايتام (١)
صادر بموجب المادة (١٤) من قانون المؤسسة رقم (٢٠) لسنة ١٩٧٢

المادة ١ ـ يسمى هذا النظام (نظام صندوق الادخار لموظفى مؤسسة ادارة وتنمية أموال الايتام لسنة ١٩٧٤) ويعمل به من تاريخ نشره فى الجريدة الرسمية ٠

المادة ٢ ـ تكون للكلمات والعبارات الواردة فى هذا النظام المعانى المخصصة لها تاليا الا اذا دلت القرينة على خلاف ذلك :

المؤسسة : مؤسسة ادارة وتنمية أموال الايتام ٠
المجلس : مجلس ادارة المؤسسة ٠
الرئيس : رئيس المؤسسة ٠
المدير العام : المدير العام للمؤسسة ٠
المدير الادارى : المدير الادارى للمؤسسة ٠
الهيئة : الهيئة الادارية المشكلة بموجب أحكام هذا النظام ٠
الصندوق : صندوق الادخار لموظفى المؤسسة ٠
الموظف : الموظف الغير تابع للتقاعد ٠
الراتب : الراتب الاساسى للموظف ٠
المشترك : الموظف المنتسب لصندوق الادخار ٠
الحساب (أ) مجموع مساهمة المشتركين فى الصندوق ٠
الحساب (ب) مجموع مساهمة المؤسسة فى الصندوق ٠
الحساب (جـ) الارباح والواردات الاخرى التى تتحقق للصندوق ٠

المادة ٣ ـ يقتطع من راتب المشترك سبعة بالمائة شهريا وتدفع المؤسسة ما يعادل هذا المبلغ لحسابه وتحول جميعها للصندوق شهريا٠

المادة ٤ ـ (أ) يدفع للمشترك ما يصيبه من المبالغ المتجمعة فى الحسابين (أ) و (ب) وما يتحقق له من أرباح فى الحساب (جـ) اذا أنهيت خدمته بناء على أحد الاسباب التالية :

١ ـ سبب صحى ٠
٢ ـ بلوغه السن المقررة لترك الخدمة ٠
٣ ـ انتهاء العقد المرتبط به أو انهاؤه بصورة مرضية ٠
٤ ـ ترك العمل بسبب الزواج اذا كان المودع امرأة شريطة ابراز وثيقة الزواج الرسمية ٠
٥ ـ الغاء الوظيفة ٠

(ب) عند وفاة المشترك تدفع لورثته الشرعيين المبالغ المتجمعة فى الحسابين (أ) و (ب) وما تحقق له من أرباح فى الحساب (جـ)٠

المادة ٥ ـ يدفع للمشترك ما يصيبه من المبالغ المتجمعة فى الحساب (أ) بعد خدمة

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٥١٧ فى ١٩٧٤/١٠/١

متواصلة لا تقل عن سنة فى حالة استقالته أو اعتباره فاقدا للوظيفة أو عند انهاء خدماته فى المؤسسة لاسباب تأديبية أو بسبب فقده الجنسية .

المادة ٦ ـ يفتح حساب مستقل لدى المؤسسة باسم صندوق ادخار الموظفين ويخضع هذا الحساب من حيث أصول التحقيق والقيد والحفظ والصرف الى الاصول المتبعة فى ضبط الحسابات ويدقق من قبل مدققى حسابات المؤسسة وتعد ميزانية سنوية للصندوق منفصلة عن حسابات المؤسسة .

المادة ٧ ـ ١ ـ تتولى ادارة الصندوق هيئة ادارية تؤلف كما يلى :

(أ) المدير العام ... رئيسا .

(ب) المدير الادارى ... عضوا .

(ج) المدير المالى ... عضوا .

(د) عضوان ينتخبهما المشتركون فى الصندوق من بينهم لمدة سنتين .

٢ ـ تجتمع الهيئة الادارية بدعوة من الرئيس كلما دعت الضرورة لذلك وتتخذ قراراتها بأغلبية الاعضاء واذا تساوت الاصوات ترجح الجهة التى يصوت بجانبها الرئيس .

٣ ـ لا تعتبر اجتماعات الهيئة الادارية قانونية الا بحضور أغلبية الاعضاء .

٤ ـ ينوب المدير الادارى عن المدير العام فى حال غيابه .

المادة ٨ ـ تسمى الهيئة الاشخاص المناط بهم حق التوقيع على المعاملات المالية التى تخص الصندوق .

المادة ٩ ـ يجوز للهيئة أن تقرض المشتركين بالصندوق وبدون فائدة مبالغ لا تزيد عن ضعف الراتب الشهرى للموظف المشترك بكفالة اثنين من المشتركين وحسب تعليمات تضعها الهيئة لهذه الغاية .

المادة ١٠ ـ تعرض الهيئة جميع أعمالها وحساباتها على فاحصى حسابات المؤسسة وتحصل على تقاريرهم السنوية حول نتائج تدقيقاتهم وتقدمها الى المجلس للمصادقة عليها فى موعد أقصاه نهاية شهر شباط من كل عام .

المادة ١١ ـ تبدأ السنة المالية للصندوق فى اليوم الاول من شهر كانون الثانى وتنتهى فى اليوم الحادى والثلاثين من شهر كانون الاول من كل عام .

المادة ١٢ ـ (أ) اذا زاد مقدار التعويض والمكافأة التى يستحقها المشترك بموجب قانون العمل أو أى قانون أو نظام آخر عما يستحقه من الحساب (ب) يحتسب هذا الحساب من أصل التعويض والمكافأة المستحقة .

(ب) واذا نقص مقدار التعويض والمكافأة المستحقة عما يستحقه من الحساب (ب) فيدفع للمشترك من الحساب (ب) مقدار الفرق بين التعويض والمكافأة وبين ما يستحقه من الحساب.

المادة ١٣ ـ يحق للهيئة بموافقة المجلس أن تصدر التعليمات التى تراها ضرورية لادارة الصندوق .

المادة ١٤ ـ تستثمر الاموال المودعة فى الصندوق بالطريقة والشروط التى تقررها الهيئة ويتحمل الصندوق أية خسائر قد تنجم نتيجة لهذا الاستثمار .

المادة ١٥ ـ مع مراعاة أحكام الفقرة (ب) من المادة (٤) والمادة (١٦) من هذا النظام لا يجوز فى أية حالة من الحالات أن تحول أو تدفع أو تنقل لشخص اخر المبالغ المودعة فى الصندوق لحساب أى مشترك أو المبالغ التى ساهمت بها المؤسسة وأرباحها أو عائداتها لحسابه أو الحجز عليها ايفاء لدين أو ادعاء مهما كان نوعه .

المادة ١٦ ـ لا يجوز دفع استحقاقات المشتركين فى الصندوق الا بعد التأكد من براءة ذمة المشترك من أية التزامات مالية أو غيرها مستحقة للمؤسسة أو للصندوق .

المادة ١٧ ـ لا يجوز استثمار أو استغلال الاموال الخاصة بالصندوق فى أعمال المؤسسة العادية أو أى عمل آخر له صلة بذلك .

المادة ١٨ ـ تودع أموال الصندوق فى البنك الذى تعينه الهيئة .

المادة ١٩ ـ يسرى مفعول هذا النظام على جميع موظفى المؤسسة المعرفين بهذا النظام بعد انقضاء سنة على تاريخ تعيينهم .

١٩٧٤/٩/١٢

نحن الحسين الاول ملك المملكة الاردنية الهاشمية

بمقتضى المادة (٤٣) من قانون البلديات رقم ٢٩ لسنة ١٩٥٥

وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ ١٩٧٥/٧/٩

نأمر بوضع النظام الآتي :

نظام رقم (٦٧) لسنة ١٩٧٥
نظام الضمان الاجتماعي
لموظفي أمانة العاصمة (١)
صادر بالاستناد الى المادة (٤٣)
من قانون البلديات رقم (٢٩) لسنة ١٩٥٥

المادة ١ – يسمى هذا النظام (نظام الضمان الاجتماعي لموظفي أمانة العاصمة لسنة ١٩٧٥) ويعمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية ٠

المادة ٢ – يكون للعبارات والالفاظ التالية الواردة في هذا النظام المعاني المخصصة لها أدناه الا اذا دلت القرينة على خلاف ذلك :

الامانة : أمانة العاصمة ٠

المجلس : مجلس أمانة العاصمة ٠

الامين : أمين العاصمة ٠

الصندوق : صندوق الضمان الاجتماعي المؤسس بموجب أحكام هذا النظام ٠

اللجنة : لجنة الصندوق ٠

الموظف : كل شخص يعين بقرار من المرجع المختص في وظيفة مصنفة أو غير مصنفة داخلة في ملاك أمانة العاصمة ويشمل الموظفين بعقود الخاضعين للتقاعد ٠

الملاك : مجموع الوظائف والدرجات المعينة لها أو الوظائف والرواتب المحددة لها المصادق عليها بمقتضى موازنة الامانة ٠

الراتب : المبلغ المحدد للوظيفة في الموازنة ولا يشمل العلاوات مهما كان نوعها ٠

المرض المقعد : هو المرض أو العلة أو الاصابة التي تجعل الموظف مقعدا أو عاجزا عن اعالة نفسه دون معونة من الغير أو التي تحول دون مزاولته أي عمل كالجنون المطبق والشلل وفقدان العينين وفقدان الاطراف أو أحدهما والأورام الخبيثة وما شابه كل ذلك من الامراض ٠

أسرة الموظف : وتشمل :

(أ) زوجته أو زوجاته ٠

(ب) بناته غير المتزوجات ٠

(ج) أبناؤه الذكور الذين لا تتجاوز سنهم الثالثة عشرة ٠

(د) أبناؤه الذكور الذين يواصلون دراستهم الجامعية أو المصابين بمرض مقعد مهما بلغ سنهم ٠

(هـ) والديه العاطلين عن العمل أو أي منهما اذا كان هو معيلهما الوحيد ٠

ورثة الموظف : الورثة الشرعيون بمقتضى أحكام الشريعة الاسلامية بالنسبة للموظفين المسلمين وقوانين الوراثة المعمول بها لدى الطوائف الاخرى بالنسبة للموظفين من أبناء تلك الطوائف ٠

المادة ٣ – تسري أحكام هذا النظام على موظفي الامانة المشمولين بملاكها والذين يتقاضون رواتبهم من موازنتها ٠

المادة ٤ – يؤسس في أمانة العاصمة صندوق يطلق عليه (صندوق الضمان الاجتماعي لموظفي أمانة العاصمة) هدفه تقديم العون المالي العاجل لموظفي الامانة أو ورثتهم في الاحوال وبالكيفية والشروط المنصوص عليها في هذا النظام ٠

المادة ٥ – تتكون موارد الصندوق من :

(أ) الاقتطاعات الشهرية من رواتب الموظفين المنصوص عليها في هذا النظام ٠

(ب) أية هبات أو اعانات أو تبرعات من أية جهة يقرر مجلس الامانة قبولها ٠

المادة ٦ – (أ) الاشتراك الشهري في الصندوق هو :

١ – دينار ومائتان وخمسون فلسا لموظفي الدرجة الثانية فما فوق ٠

٢ – دينار واحد لموظفي كل من الدرجتين الثالثة والرابعة ٠

٣ – سبعمائة فلس لموظفي كل من الدرجات الخامسة والسادسة والسابعة ٠

---

(١) الجريدة الرسمية – العدد ٢٥٧٠ في ١٩٧٥/٨/١

٤ ـ خمسمائة فلس لموظفى كل من الدرجات الثامنة والتاسعة والعاشرة .

٥ ـ أربعمائة فلس لكل موظف غير مصنف لا يزيد راتبه على الخمسة وعشرين دينارا فى الشهر .

وفى حالة تجاوز الراتب الشهرى للموظف غير المصنف الخمسة وعشرين دينارا فيقتطع من راتبه ما يقتطع من راتب الموظف المصنف المعادل له تقريبا فى الراتب .

(ب) يقوم محاسب الرواتب فى الامانة باقتطاع المبالغ المنصوص عليها فى الفقرة (أ) من هذه المادة من رواتب الموظفين الشهرية قبل دفعه لتلك الرواتب لهم ويودعها فى الصندوق .

(ج) يعتبر الجزء من الشهر شهرا كاملا لغايات الاقتطاع لحساب الصندوق .

(د) لا ترد المبالغ المقتطعة أو أى جزء منها الى الموظف المشترك فى الصندوق من غير الحالات المنصوص عليها فى هذا النظام .

المادة ٧ ـ ينطبق الاعفاء المنصوص عليه فى قانون ضريبة الدخل المعمول به على أموال الصندوق وعلى المبالغ التى يساهم بها الموظف فى الصندوق فى الحدود المنصوص عليها فى ذلك القانون وبعد توفر الشروط المطلوبة بموجبه بما فى ذلك موافقة وزير على ذلك الاعفاء .

المادة ٨ ـ (أ) يكون للصندوق جهاز ادارى يعين أعضاؤه والنفقات التى تدفع لهم وصلاحيتهم وكيفية ادارتهم للصندوق ومسك حساباته بقرارات تصدر عن الامين .

(ب) يتحمل الصندوق نفقات جهازه الادارى .

المادة ٩ ـ (أ) تشكل لجنة للنظر فى طلبات صرف المعونة المقدمة بمقتضى أحكام هذا النظام واصدار القرارات بها من :

١ ـ أمين العاصمة أو من ينيبه ، رئيسا .

٢ ـ المدير المالى فى الامانة .

٣ ـ موظفين اثنين من موظفى الامانة من الدرجة الثانية فما فوق يجرى تعيينهما أو اعفائهما أو أحدهما من العضوية بالصندوق أو استبدالهما أعضاء بآخرين بقرار من مجلس الامانة بأكثرية أعضائه الحاضرين فى جلسة قانونية .

٤ ـ مدير دائرة الشؤون الصحية ، فى الامانة .

(ب) توجه الدعوة لاجتماعات اللجنة من قبل الامين أو من ينيبه .

(ج) لا تعتبر اجتماعات اللجنة قانونية الا بحضور رئيسها وثلاثة من أعضائها على الاقل .

(د) تصدر اللجنة قراراتها بأكثرية الاعضاء الحاضرين وعند تساوى الاصوات يرجح الرأى الذى بجانبه رئيس اللجنة .

المادة ١٠ ـ لكل موظف توفى أحد أفراد أسرته الحق فى الحصول على مبلغ خمسين دينارا من الصندوق على أن لا يقل عمر المتوفى عن سنة واحدة .

المادة ١١ ـ يصرف من الصندوق مبلغ ثلاثمائة دينار بصفة مستعجلة لورثة الموظف المتوفى الذى كان مشتركا بالصندوق بصرف النظر عن مدة خدمته أو أوضاع ورثته كما يصرف لهم عشرين دينارا عن كل سنة من سنوات اشتراك مورثهم بالصندوق على أن لا يزيد المبلغ المدفوع بمقتضى هذه الفقرة على ثمانمائة دينار ويشترط فى ذلك ما يلى :

١ ـ أن يتقدم الورثة أو أحدهم أو وكيله القانونى أو وليه أو وصيه الشرعى بطلب الى اللجنة .

٢ ـ أن يرفق بالطلب شهادة الوفاة وأعلام حصر الارث .

٣ ـ أن يرفق كذلك حجة وصاية صادرة عن المرجع المختص اذا كان بين الورثة قاصرون .

المادة ١٢ ـ لكل موظف من المشتركين فى الصندوق أنهيت خدماته لمرض مقعد أن يتقاضى من الصندوق مبلغ ثلاثمائة دينار بالاضافة الى مبلغ عشرين دينارا عن كل سنة اشترك فيها بالصندوق على أن لا يتجاوز المبلغ الذى يتقاضاه الموظف بمقتضى هذه المادة الثمانمائة دينار ، ويشترط فى ذلك ما يلى :

(أ) أن يصدر تقرير من المرجع الطبي المختص الذى يعينه الأمين بأن المرض الذىأصيب به الموظف هو من الامراض المقعدة ٠

(ب) أن يكون قد ترتب على ذلك المرض انهاء خدمات الموظف بالفعل ٠

المادة ١٣ ـ (أ) للموظف المصنف الذى أحيل على التقاعد وللموظف غير المصنف الذى أمضى فى خدمة الامانة مدة عشرين سنة أو أكثر وانتهت خدمته لسبب غير الاستقالة أو فقد الوظيفة أو العزل ، ولم يكن سبب الاحالة على التقاعد أو انتهاء الخدمة هو الاصابة بمرض مقعد الحق فى أن يستوفى من الصندوق ما يعادل راتب ثلاثة أشهر مع علاوة غلاء المعيشة ٠ ويشترط فى ذلك :

١ ـ لا يستفيد أى موظف من المعونة التى تدفع بمقتضى هذه الفقرة أكثر من مرة واحدة حتى لو أعيد للخدمة فى أمانة العاصمة فيما بعد ٠

٢ ـ أن يكون قد مضى على اشتراكه فى الصندوق مدة لا تقل اثنى عشر شهرا قبل احالته على التقاعد وانتهاء خدمة ٠

(ب) للموظف المصنف الذى انتهت خدمته قبل اكماله المدة المقبولة للتقاعد وللموظف غير المصنف الذى انتهت خدمته قبل اكماله عشرين سنة فى الامانة لسبب غير الاصابة بمرض مقعد أن يسترد من الصندوق كافة المبالغ التىاقتطعت من رواتبه وذلك بالشروط التالية :

١ ـ أن لا يكون سبب انتهاء الخدمة هو الاستقالة أو فقد الوظيفة أو العزل ٠

٢ ـ أن يكون قد مضى على اشتراكه فى الصندوق وقت انتهاء الخدمة مدة لا تقل عن خمس سنوات ٠

المادة ١٤ ـ (أ) لا يدفع أى مبلغ من الصندوق فى الحالات المنصوص عليها فى المواد ١٠ و ١١ و ١٢ و ١٣ من هذا النظام الا بقرار من اللجنة ٠

(ب) لغايات احتساب السنوات لدفع المعونة المنصوص عليها فى المادتين ١١ و ١٢ من هذا النظام تعتبر كسور السنة التى تتجاوز الستة أشهر سنة كاملة ٠

المادة ١٥ ـ تبدأ السنة المالية للصندوق فى اليوم الاول من شهر كانون الثانى من كل سنة وتنتهى فى الحادى والثلاثين من شهر كانون الاول من تلك السنة ٠ ٠

المادة ١٦ ـ يقوم ديوان المحاسبة بتدقيق حسابات الصندوق ٠

المادة ١٧ ـ ليس فى هذا النظام ما يؤثر على حقوق الموظفين المالية المترتبة لهم بمقتضى أية تشريعات أخرى ٠

المادة ١٨ ـ يصدر المجلس بتوصية من الامين تعليمات فيما يتعلق بالامور التالية :

(أ) توسيع مصادر الصندوق وكيفية استثمار أمواله بما يحقق مصالح الصندوق ٠

(ب) تأمين الأموال اللازمة لتحقيق أهداف الصندوق ٠

(ج) لتنفيذ أية أحكام وردت فى هذا النظام لم تسند مهمتها لأية جهة أخرى ٠

١٩٧٥/٧/٩

نحن الحسين الأول ملك المملكة الأردنية الهاشمية

بمقتضى المادة (١٢٠) من الدستور

وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ ١٩٧٥/١٠/٣٠

نأمر بوضع النظام الآتى :

نظام رقم (٩٣) لسنة ١٩٧٥(١)
نظام صندوق الادخار لموظفى الحكومة غير المصنفين صادر بالاستناد الى المادة (١٢٠) من الدستور

المادة ١ ـ يسمى هذا النظام (نظام صندوق الادخار لموظفى الحكومة غير المصنفين لسنة ١٩٧٥) ويعمل به من تاريخ ١٩٧٥/١١/١ ٠

المادة ٢ ـ يكون للكلمات والعبارات الواردة فى هذا النظام المعانى المخصصة لها فيما يلى الا اذا دلت القرينة على خلاف ذلك ٠

الموظف(٢) :

---

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٥٨٧ فى ١٩٧٥/١١/١

(٢) ألغى التعريف بالنظام رقم ٨٠ لسنة ١٩٧٦ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٦٥٢ فى ١٩٧٦/٩/١

المشترك : كل موظف تابع لاحكام نظام الصندوق ٠

الصندوق : صندوق الادخار

ورثة الموظف : الورثة الشرعيون وفق احكام الشريعة الاسلامية للمسلمين ووفق القوانين الوراثية المطبقة لدى الطوائف الأخرى بالنسبة للموظفين الآخرين ٠

اللجنة : لجنة الصندوق المؤلفة بموجب هذا النظام ٠

المادة ٣(١) ـ تسرى أحكام هذا النظام على :

(أ) الموظفين غير المصنفين والموظفين بعقود غير الخاضعين للتقاعد بموجبها أو الموظفين برواتب مقطوعة المدرجة وظائفهم فى الجدول الملحق بنظام تشكيلات الوزارات والدوائر الحكومية ٠

(ب) الموظفين غير الخاضعين للتقاعد أو لانظمة ادخار خاصة والعاملين فى غيرالوزارات والمؤسسات الحكومية المنصوص عليها فى الفقرة السابقة من هذه المادة ٠

المادة ٤ ـ (أ) يؤسس فى وزارة المالية صندوق يسمى (صندوق ادخار موظفى الحكومة غير المصنفين) وينشأ جهاز ادارته وكيفية مسك حساباته وكل ما يتعلق به من شؤون وفقا لما يصدره وزير المالية من تعليمات ٠

(ب) تحفظ أموال الصندوق فى حساب مستقل ٠

المادة ٥ ـ (أ)(٢) اعتبارا من تاريخ انشاء الصندوق يقتطع (٥٪) خمسة فى المائة من الراتب الاساسى لكل مشترك وتدفع الحكومة أو المؤسسة (٧٪) من راتبه الاساسى وتودع جميعها فى الصندوق على أن يعتبر الراتب الاساسى للموظف بعقد هو الراتب الاساسى لادنى مربوط الدرجة التى كان يستحقها لوعين فى وظيفة مصنفة وفقا لاحكام نظام الخدمة المدنية المعمول به شريطة أن لا يتجاوز ذلك الراتب لغايات هذه المادة راتب وكيل وزارة ٠

(ب) اذا عين الموظف بعد بداية الشهر يعتبر مشتركا فى الصندوق من بداية الشهر الذى يليه ٠

(ج) لا تحسب مدة الاجازة الدراسية بدون راتب ولا مدة الاعارة خارج المملكة لغايات الاشتراك فى الصندوق ٠

المادة ٦(٣) ـ اذا كان للموظف المشترك بالصندوق خدمة سابقة على تاريخ تطبيق احكام هذا النظام عليه فى وظيفة غير خاضعة للتقاعد أو لنظام ادخار خاص ومدرجة فى جدول الوظائف الملحق بنظام تشكيلات الوزارات والدوائر الحكومية أو فى جدول تشكيلات الوزارة أو الدائرة أو المؤسسة التى يعمل فيها تدخل خدمته هذه فى الحساب دون أن يدفع عنها شيئا وتلتزم الحكومة أو المؤسسة بدفع نصيبها عن هذه الخدمة عند الاستحقاق على أن لا يتجاوز المبلغ الذى ستدفعه خمسمائة دينار ٠

المادة ٧ ـ تشكل لجنة فى وزارة المالية لادارة الصندوق من ثلاثة موظفين يعينهم وزير المالية على أن يكون أحدهم من دائرة الموازنة العامة وأن لا تقل درجة أى منهم عن الثالثة ٠

المادة ٨ ـ (أ) تكون مهمة اللجنة النظر فى جميع الطلبات التى تحال اليها من الوزارات والدوائر والمؤسسات وتصدر قراراتها وفق احكام هذا النظام بالاكثرية ويحق للمشترك استئناف قراراتها الى وزير المالية ٠

(ب) لمجلس الوزراء ان يقرر صرف علاوة سنوية أو شهرية من أموال الصندوق لاعضاء اللجنة مقابل جهودهم الاضافية ٠

المادة ٩ ـ تستثمر أموال الصندوق وفقا لما يقرره مجلس الوزراء بناء على تنسيب من وزير المالية ٠

المادة ١٠ ـ لا يجوز فى أى حال من الاحوال أن تحول أو تنقل لشخص آخر المبالغ المودعة فى الصندوق لحساب أى مشترك أو المبالغ التى ساهمت بها الدائرة أو المؤسسة لحسابه أو الحجز عليها ايفاء لدين أو ادعاء مهما كان نوعه

(١) ، (٣) مستبدلة بالنظام رقم ٨٠ لسنة ١٩٧٦ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٦٥٢ فى ١٩٧٦/٩/١
(٢) معدلة بالنظام رقم ٨٠ لسنة ١٩٧٦ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٦٥٢ فى ١٩٧٦/٩/١

المادة ١١ ـ اذا توفى أى مشترك تدفع اللجنة لورثته الشرعيين جميع المبالغ المستحقة له ٠

المادة ١٢ ـ تدفع للمشترك جميع المبالغ المستحقة له اذا انتهت خدمته بناء على أحد الاسباب التالية :

(أ) بسبب صحى مؤيد بتقرير من لجنة طبية مختصة ٠

(ب) انتهاء العقد المرتبط به ٠

(ج) ترك المشتركة العمل بسبب الزواج شريطة ابراز وثيقة الزواج الرسمية ٠

(د) بلوغ السن القانونية لانهاء الخدمة وفق احكام قانون التقاعد المدنى المعمول به ونظام الخدمة المدنية ٠

(هـ) الاستغناء عن خدماته بسبب غير الاسباب الواردة فى المادة (١٣) من هذا النظام ٠

(و) فقد الجنسية بموجب قانون الجنسية(١) ٠

(ز) الغاء الوظيفة(٢) ٠

المادة ١٣ ـ تدفع المبالغ المقتطعة من الراتب فى الحالات الآتية :

(أ) اذا ترك الموظف بعقد الخدمة قبل انتهاء مدة العقد ٠

(ب) اذا استقال الموظف غير المصنف أو اعتبر فاقدا لوظيفته أو صنف أو عزل أو استغنى عن خدماته لأى سبب كان (باستثناء الاسباب الواردة فى المادة ١٢ من هذا النظام).(٣) ٠

المادة ١٤ ـ لمجلس الوزراء البت فى الحالات ألتى لم ينص عليها فى هذا النظام ٠

المادة ١٥ ـ يقوم ديوان المحاسبة بتدقيق حسابات الصندوق ٠

١٩٧٥/٩/٣٠

نحن الحسين الاول ملك المملكة الاردنية الهاشمية

بمقتضى المادة (٣١) من الدستور

وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ ١٩٧٦/٥/١٢

نأمر بوضع النظام الآتى :

نظام رقم (٦٤) لسنة ١٩٧٦(٤)
نظام صندوق الادخار
لموظفى أمانة العاصمة غير المصنفين
صادر بالاستناد الى المادة (٤٣) من قانون البلديات

المادة ١ ـ يسمى هذا النظام (نظام صندوق الادخار لموظفى أمانة العاصمة غير المصنفين لسنة ١٩٧٦) ويعمل به من تاريخ ١٩٧٦/٤/١ ٠

المادة ٢ ـ يكون للكلمات والعبارات الواردة فى هذا النظام المعانى المخصصة لها أدناه الا اذا دلت القرينة على خلاف ذلك :

الأمانة : أمانة العاصمة ٠

الأمين : أمين العاصمة ٠

المجلس : مجلس الأمانة ٠

الموظف : كل شخص يعين بقرار من المرجع المختص براتب مقطوع أو فى وظيفة غير مصنفة حدد راتبها فى موازنة الامانة ومدرجة فى جدول تشكيلات الوظائف الملحق بها وتشمل أيضا الموظف بعقد اذا كان غير تابع للتقاعد ٠

المشترك : كل موظف تابع لاحكام هذا النظام ٠

الصندوق : صندوق الادخار ٠

اللجنة : لجنة الصندوق المؤلفة بموجب هذا النظام ٠

ورثة الموظف : الورثة الشرعيون وفق احكام الشريعة الاسلامية للمسلمين ووفق القوانين الوراثية المطبقة لدى الطوائف الاخرى بالنسبة للموظفين الآخرين ٠

المادة ٣ ـ تسرى أحكام هذا النظام على :

الموظفين غير المصنفين والموظفين بعقود أو برواتب مقطوعة العاملين فى خدمة الامانة وفق التعريف الوارد فى هذا النظام لكلمة (الموظف) ٠

المادة ٤ ـ (أ) يؤسس فى الأمانة صندوق يسمى (صندوق ادخار موظفى الامانة غير المصنفين) وينشأ جهاز ادارته وكيفية مسك حساباته وكل ما يتعلق به من شؤون وفقا لما يصدره الامين من تعليمات ٠

(ب) تحفظ أموال الصندوق فى حساب مستقل ٠

---

(١) ، (٢) مضافة بالنظام رقم ٨٥ لسنة ١٩٧٧ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٧٣٦ فى ١٩٧٧/١١/١

(٣) مستبدلة بالنظام رقم ٨٥ لسنة ١٩٧٧ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٧٣٦ فى ١٩٧٧/١١/١

(٤) الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٦٢٩ فى ١٩٧٦/٦/١

المادة ٥ ـ (أ) اعتبارامن تاريخ انشاء الصندوق يقتطع ٥٪ من الراتب الاساسى لكل مشترك وتدفع الامانة ٧٪ من راتبه الاساسى وتودع جميعها فى الصندوق ٠

(ب) اذا عين الموظف بعد بداية الشهر يعتبر مشتركا فى الصندوق من بداية الشهر الذى يليه ٠

(ج) لا تحسب مدة الاجازة الدراسية بدون راتب ولا مدة الاعارة خارج المملكة لغايات الاشتراك فى الصندوق ٠

المادة ٦ ـ اذا كان للموظف المشترك خدمة سابقة على تاريخ انشاء الصندوق فى وظيفة غير مصنفة على حساب موازنة الامانة أو براتب مقطوع تدخل خدمته هذه فى الحساب دون أن يدفع عنها شيئا ، وتلتزم الامانة بدفع نصيبها عن هذه الخدمة عند الاستحقاق ، على أن لا يتجاوز المبلغ الذى ستدفعه ثلاثماية دينار ٠

المادة ٧ ـ تشكل لجنة فى الامانة لادارة الصندوق من ثلاثة موظفين يعينهم المجلس بناء على تنسيب الامين على أن لا تقل درجة أى منهم عن الثالثة وأن يكون أحدهم من القسم المالى ٠

المادة ٨ ـ (أ) تكون مهمة اللجنة النظر فى جميع الطلبات التى تحال اليها من الامين وتصدر قراراتها وفق احكام هذا النظام بالاجماع أو بالاكثرية وللمشترك استئناف قراراتها الى الامين ٠

(ب) للمجلس أن يقرر صرف مكافأة دورية أو مقطوعة من أموال الصندوق لاعضاء اللجنة مقابل جهودهم الاضافية ٠

المادة ٩ ـ تستثمر أموال الصندوق وفقا لما يقرره المجلس بناء على تنسيب الامين ٠

المادة ١٠ ـ لا يجوز فى أى حال من الاحوال أن تتحول أو تنقل لشخص آخر المبالغ المودعة فى الصندوق لحساب أى مشترك أو المبالغ التى ساهمت بها الامانة لحسابه أو الحجز عليها ايفاء لدين أو ادعاء مهما كان نوعه ٠

المادة ١١ ـ اذا توفى المشترك تدفع اللجنة جميع المبالغ المستحقة لورثته ٠

المادة ١٢ ـ تدفع للمشترك جميع المبالغ المستحقة له اذا انتهت خدمته بناء على أحد الاسباب التالية :

(أ) بسبب صحى مؤيد بتقرير من لجنة طبية مختصة ٠

(ب) انتهاء العقد المرتبط به مع الامانة ٠

(ج) ترك المشتركة العمل فى الامانة بسبب الزواج شريطة ابراز وثيقة الزواج الرسمية ٠

(د) بلوغ السن القانونية لانهاء الخدمة وفق أحكام أنظمة الموظفين المعمول بها فى البلديات والامانة ٠

(هـ) الاستغناء عن خدماته بسبب غير الاسباب الواردة فى المادة (١٣) من هذا النظام ٠

المادة ١٣ ـ (أ) اذا حول المشترك الى وظيفة مصنفة لا يدفع الصندوق أى تعويض له عن أية خدمة تدخل فى حساب التقاعد ٠

(ب) اذا ترك الموظف بعقد الخدمة قبل انتهاء مدة العقد واذا استقال الموظف غير المصنف أو عزل أو اعتبر فاقدا لوظيفته أو صنف تدفع له جميع المبالغ التى اقتطعت من راتبه للصندوق ٠

المادة ١٤ ـ لمجلس الوزراء البت فى الحالات التى لم ينص عليها فى هذا النظام ٠

المادة ١٥ ـ يقوم ديوان المحاسبة بتدقيق حسابات الصندوق ٠

١٩٧٦/٥/١٢

نحن الحسن بن طلال نائب جلالة الملك المعظم

بمقتضى المادة (٣١) من الدستور ٠

وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ ١٩٧٨/٢/١٥ ٠

نأمر بوضع النظام الآتى :

نظام رقم (١٤) لسنة ١٩٧٨(١)
نظام صندوق الادخار
لضباط صف وأفراد وأعضاء المخابرات العامة
صادر بمقتضى المادتين (٥) و (١٢)
من قانون المخابرات العامة رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٤

المادة ١ ـ يسمى هذا النظام (نظام

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٧٦٨ فى ١٩٧٨/٣/١٦

صندوق الادخار لضباط صف وأفراد وأعضاء المخابرات العامة لسنة ١٩٧٨) ويعمل به من تاريخ نشره بالجريدة الرسمية •

المادة ٢ – يكون للكلمات التالية حيثما وردت فى هذا النظام المعانى المحددة لها أدناه ما لم تدل القرينة على غير ذلك :

الدائرة : دائرة المخابرات العامة •

المدير : مدير المخابرات العامة ، أو من ينيبه خطيا •

الصندوق : صندوق الادخار لضباط صف وأفراد وأعضاء المخابرات العامة المؤسس بموجب هذا النظام •

المشترك : الاعضاء المصنفون وضباط الصف والافراد فى دائرة المخابرات العامة •

الهيئة : الهيئة الادارية للصندوق •

الرئيس : رئيس الهيئة الادارية للصندوق •

المادة ٣ – يؤسس فى دائرة المخابرات العامة صندوق يسمى (صندوق الادخار لضباط صف وأفراد وأعضاء المخابرات العامة) ويعمل على تحقيق الأهداف المنصوص عليها فى هذا النظام •

المادة ٤ – يكون للصندوق استقلال مالى وادارى له ميزانية مستقلة ويمثله النائب العام فى الدعاوى التى يقيمها أو تقام عليه أمام المحاكم وفقا لأحكام قانون دعاوى الحكومة المعمول به •

المادة ٥ – تتكون أموال الصندوق من :

(أ) رأس المال المدفوع •

(ب) القروض التى يحصل عليها الصندوق •

(ج) بدل الاشتراك الذى يدفعه المشتركون •

(د) أية أموال يحصل عليها الصندوق بالطرق القانونية •

المادة ٦ – قيمة الاشتراك فى الصندوق ثلاثة دنانير ، يجرى اقتطاعها شهريا من راتب المشترك اعتبارا من نشر هذا النظام فى الجريدة الرسمية ويعتبر الاشتراك فى الصندوق الزاميا •

المادة ٧ – (أ) يمنح الصندوق قروضا للمشتركين حدها الأقصى (١٢٩٦) دينارا للمشترك بدون فائدة •

(ب) تستثمر أموال الصندوق بالطريقة التى يوافق عليها المدير بناء على تنسيب الهيئة الادارية للصندوق •

المادة ٨ – تمنح القروض للمشتركين ضمن الشروط التالية :

(أ) أن يكون المشترك قد أمضى مدة لا تقل عن ثمانى سنوات فى الخدمة العسكرية الفعلية فى دائرة المخابرات العامة •

(ب) يكون الحد الاقصى لمدة سداد القرض ست سنوات على أن يبدأ السداد شهريا بعد الحصول على القرض •

(ج) يتم تسديد قيمة القرض شهريا حسب قيمة القرض ومدة السداد •

(د) تمنح القروض للمشتركين مع مراعاة تاريخ تقديم الطلبات المستوفية للشروط المنصوص عليها فى هذا النظام •

المادة ٩ – (أ) اذا انتهت الخدمة الفعلية لأى مشترك فتتم تصفية حقوقه فى الصندوق وفقا للقواعد التالية :

١ – تحسب المبالغ المطلوبة له من الاشتراكات التى دفعها للصندوق من تاريخ اشتراكه فى الصندوق كما تحسب له قيمة مكافآت نهاية الخدمة المستحقة له •

٢ – تحسب المبالغ المطلوبة منه للصندوق حتى تاريخ انتهاء خدمته الفعلية بما فى ذلك القروض التى حصل عليها من الصندوق ، سواء كانت مستحقة أو غير مستحقة فى ذلك التاريخ ، وتنزل منها المبالغ المطلوبة له والمبينة فى الفقرة (أ) من هذه المادة ، ويتم ترصيد حسابه فى الصندوق دائنا أو مدينا له على هذا الاساس •

(ب) فى حالة ترفيع الوكيل الى رتبة ضابط تعاد اليه قيمة اشتراكاته اذا لم يكن قد أخذ قرضا من الصندوق أما فى حالة أخذه القرض فتحسب المبالغ المطلوبة له من الاشتراكات التى دفعها من تاريخ اشتراكه فى الصندوق كما تحسب له المبالغ المطلوبة له من قيمة القرض وتنزل منها المبالغ المطلوبة له على أن يستمر فى تسديد ما تبقى نتيجة ترصيد حسابه شهريا للصندوق •

المادة ١٠ – تختص الهيئة بادارة الصندوق وتنظيم شؤونه والقيام بالصلاحيات والمسؤوليات

المنوطة بها بمقتضى أحكام هذا النظام بما في ذلك :

(أ) تقرير السياسة العامة للصندوق ووضع خطة عامة لقروض المشتركين وتحديد مراحل تنفيذها ٠

(ب) وضع واصدار التعليمات الضرورية لادارة الصندوق وتنظيم شؤونه في حدود الصلاحيات والمسؤوليات المخولة لها بمقتضى هذا النظام ٠

(ج) مراقبة الحسابات والدفاتر التي نص عليها في هذا النظام وحفظها ٠

(د) تدقيق نتائج الجرد السنوي للصندوق أو أي جرد آخر ترى الهيئة ان اجراءه ضروري ٠

(هـ) وضع واقرار الميزانية السنويةالعمومية للصندوق والتقرير السنوي وتقديم التوصيات بشأنها للمدير ٠

المادة ١١ ـ (أ) يتولى ادارة الصندوق وتنظيم شؤونه والقيام بالمسؤوليات المنصوص عليها في هذا النظام هيئة من الضباط يعينهم المدير لمدة سنة قابلة للتجديد ويعين المدير رئيسا لهذه الهيئة ونائبا للرئيس وأمينا للصندوق وسكرتيرا ومحاسبا وأي مستخدم يرى ضرورة تعيينه ٠

(ب) تعقد الهيئةاجتماعاتهابدعوة منرئيسها أو نائبه كلما دعت الحاجة ويكون اجتماعها قانونيا اذا حضره ثلثا الاعضاء على أن يكون الرئيس أو نائبه من الحاضرين ٠

(ج) تصدر الهيئة قراراتها بالاجماع أو بالاكثرية واذا تساوت الاصوات يرجح الجانب الذي بجانبه رئيس الجلسة ٠

المادة ١٢ ـ اذا خلا مكان أحد أعضاء الهيئة لسبب من الاسباب يعين المدير بدلا عنه ٠

المادة ١٣ ـ السنة المالية للصندوق تبدأ من أول كانون الثاني وتنتهي بانتهاء شهر كانون أول من كل سنة ٠

المادة ١٤ ـ تمسك الدفاتر المالية بكل دقة واعتناء من قبل السكرتير (أمين الصندوق) والكاتب المحاسب وهي الدفاتر التالية :

(أ) دفتر الصندوق وتقيد فيه كل المبالغ التي تدخل الى الصندوق وتخرج منه وذلك بالاستناد الى مستندات منظمة بصورة صحيحة ٠

(ب) دفتر الاستاذ وتدون فيه جميع معاملات الصندوق بصورة اجمالية ٠

(ج) دفتر الادانات وتسجل فيه القروض ومستنداتها وما يسترد منها ٠

(د) ما تقضي الاصول الحسابية بأن يمسك من الدفاتر التي تقررها الهيئة ٠

(هـ) ترقيم صحائف الدفاتر وجلود الوصولات بالارقام المتسلسلة وتختم بخاتمصندوق الادخار ٠

(و) ملفات منظمة لاوراق المخابرات والمستندات ٠

المادة ١٥ ـ على السكرتير (أمين الصندوق) أن يرفع الى الهيئة بنهاية كل سنة مالية الحسابات الختامية ، وتقوم الهيئة بدورها برفعها الى المدير٠

المادة ١٦ ـ للمدير وبتنسيب من الهيئة اصدار التعليمات لتنمية موارد الصندوق ولغاية تنفيذ أحكام هذا النظام ٠

المادة ١٧ ـ تنتقل حقوق والتزامات المشترك الى زوجته وأولاده بعد وفاته ولمن يرثه شرعا اذا لم يكن متزوجا وله أولاد ٠

المادة ١٨ ـ للمدير اختيار الجهة التييعتمدها للاشراف على تدقيق حسابات هذا الصندوق ٠

المادة ١٩ ـ (أ) مع مراعاة أحكام هذا النظام تعتبر أموال الصندوق كأموال الخزينة وتنطبق على المطالبة بها وتحصيلها والضمانات والامتيازات الممنوحة لها القوانين والانظمة التي تطبق على أموال الخزينة وحقوقها بما في ذلك قانون دعاوى الحكومة وقانون تحصيل الاموال الاميرية ٠

(ب) لا يترتب على الحكومة التزامات مالية من جراء تنفيذ احكام هذا النظام ٠

المادة ٢٠ ـ يلغى (نظام صندوق الادخار لضباط صف وأفراد وأعضاء المخابرات العامة (رقم (٧١) لسنة ١٩٧٠ والتعديلات التي طرات عليه ٠

١٩٧٨/٢/١٥ ٠

نحن الحسين الاول ملك المملكة الاردنية الهاشمية

بمقتضى المادة (٣١) من الدستور

وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ **١٩٧٨/٨/٢٧**

نأمر بوضع النظام الآتى :

نظام رقم (٥٤) لسنة ١٩٧٨
نظام صندوق الضمان الاجتماعى
للعاملين فى وزارة التربية والتعليم
صادر بالاستناد للمادتين (١١٥، ١١٧)
من قانون التربية والتعليم رقم(١٦) لسنة١٩٦٤(١)

المادة ١ ـ يسمى هذا النظام (نظام صندوق الضمان الاجتماعى للعاملين فى وزارة التربية والتعليم لسنة ١٩٧٨) ويعمل به من تاريخ نشره فى الجريدة الرسمية ·

المادة ٢ ـ يكون للكلمات والعبارات التالية حيثما وردت فى هذا النظام المعانى المخصصة لها أدناه ما لم تدل القرينة على خلاف ذلك :

الوزارة : وزارة التربية والتعليم ·

الوزير : وزير التربية والتعليم ·

الوكيل : وكيل الوزارة ·

الصندوق : صندوق الضمان الاجتماعى المنشأ بموجب أحكام هذا النظام ·

المشترك : كل عضو مشترك فى الصندوق ·

المجلس : مجلس ادارة الصندوق المؤلف بموجب أحكام هذا النظام ·

المستحقون للتعويض : الورثة الشرعيون وفق احكام الشريعة الاسلامية بالنسبة للموظفين المسلمين ووفق قوانين الوراثة المطبقة لدى الطوائف الاخرى بالنسبة للموظفين الآخرين ·

المادة ٣ ـ ينشأ فى الوزارة صندوق يسمى (صندوق الضمان الاجتماعى للعاملين فى وزارة التربية والتعليم) له ميزانية مستقلة وتتكون موارده المالية مما يلى :

(أ) اشتراكات المشتركين ·

(ب) موجودات صندوق مساعدة ورثة موظفى الوزارة ·

(ج) عوائد استثمار أموال الصندوق ·

(د) الهبات والتبرعات والاعانات التى يقبلها المجلس ·

المادة ٤(٢)ـ (أ) يكون الاشتراك فى هذا الصندوق الزاميا لجميع العاملين فى الوزارة ·

(ب) تكون قيمة الاشتراك دينارا واحد شهريا وتحسم من راتب المشترك وتحول الى الصندوق فى نهاية كل شهر وتخضع فى تحصيلها لأحكام قانون تحصيل الأموال الاميرية ولمجلس الوزراء بناء على تنسيب من المجلس تعديل قيمة الاشتراك ·

(ج) لا يحق لغير الاردنيين الاشتراك فى الصندوق ·

المادة ٥ ـ تزول عضوية المشترك بانتهاء عمله فى الوزارة بما فى ذلك الانتقال للعمل خارجها ·

المادة ٦ ـ (أ) يدفع للمستحقين للتعويض مبلغ (٢٠٠٠) دينار حين وفاة المشترك ·

(ب) يدفع للمشترك مبلغ (٢٠٠٠) دينار حين اصابته بعجز كلى دائم أما اذا أصيب بعجز جزئى دائم فيدفع له من ذلك المبلغ بنسبة العجز ·

(ج)(٣) يدفع للمشترك مبلغ مائة دينار حين وفاة أحد والديه أو زوجته أو احد أولاده وفق الشروط التالية :

١ ـ أن يكون المشترك المعيل الوحيد للوالدين أو أحدهما

٢ ـ أن لا يقل عمر الولد المتوفى عن سنة واحدة ·

٣ ـ أن لا يدفع هذا التعويض لاكثر من مشترك واحد

(د) اذا لم يكن للمشترك أى شخص مستحق للتعويض فيعود مبلغ التعويض للصندوق

المادة ٧ ـ (٤) (أ) يدفع للمشترك عند انتهاء خدماته فى الوزارة بغير العزل أو الاستغناء عن الخدمة أو الاستقالة او فقد الوظيفة تعويض محسوبا كما يلى :

١ ـ (٤٠٠) دينار عن مدة الخمس عشرة سنة الأولى من خدمته فى الوزارة ·

---

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٨١٠ فى ١٩٧٨/٩/١٦

(٢)،(٣)،(٤) مستبدلة بالنظام رقم ٧٥ لسنة ١٩٧٩ الجريدة الرسمية العدد ٢٨٨٥ فى ١٩٧٩/١٠/١ م

٢ ـ (٤٠) دينارا عن كل سنة من سنوات الخدمة التالية فى الوزارة ٠

(ب) ١ ـ لا ترد المبالغ المحسومة الى المشترك اذا كانت خدمته فى الوزارة أقل من ٥ سنوات أو انتهت خدماته فيها بالعزل أو فقد الوظيفة ٠

٢ ـ يرد نصف المبالغ المحسومة الى المشترك اذا كانت مدة خدمته فى الوزارة أكثر من (٥) سنوات وانتهت خدمته فيها بالعزل أو فقد الوظيفة أو الانتقال لدائرة حكومية أخرى ٠

٣ ـ يرد الى المشترك اذا انتهت خدمته بالاستقالة أو الاستغناء عن الخدمة المبالغ التى حسمت منه ٠

(ج) عند احالة المشترك عن التقاعد وكانت له خدمة مقبولة للتقاعد فى دوائر حكومية أخرى فتحسب له منها لغايات التعويض المقرر بموجب الفقرة (أ) من هذه المادة مدة لا تزيد عن خمس سنوات ٠

المادة ٨ ـ تقرر حالات العجز الكلى أو الجزئى الدائم بموجب تقرير اللجنة الطبية الحكومية المختصة ٠

المادة ٩ ـ (أ) يشرف على ادارة الصندوق مجلس ادارة مؤلف من تسعة أعضاء على النحو التالى :

١ ـ الوزير　　رئيسا

٢ ـ الوكيل　　نائبا للرئيس

٣ ـ مدير الصندوق　　عضوا

٤ ـ ستة أعضاء يجرى انتخابهم من قبل الجمعية العمومية من بين أعضائها لمدة سنتين ٠

(ب) تكون اجتماعات المجلس مرة واحدة فى الشهر أو كلما دعت الضرورة وتكون اجتماعاته قانونية بحضور ثلثى الاعضاء ، وتتخذ قراراته بالاجماع أو بأغلبية الحضور ٠

(ج) يجتمع المجلس بدعوة من رئيسه أو بطلب من ثلاثة أعضاء ٠

المادة ١٠ ـ تناط بالمجلس المهام التالية :

(أ) تخطيط السياسة العامة للصندوق ومتابعة تنفيذها وفقا لقرارات الجمعية ٠

(ب) اعداد الميزانية العامة للصندوق وعرضها على الجمعية فى نهاية كل سنة ٠

(ج) اتخاذ القرارات الخاصة بدفع التعويض للمشترك أو للمستحقين للتعويض بموجب الاحكام المقررة بهذا النظام ٠

(د) تعيين المحاسبين القانونيين اللازمين لتدقيق حسابات الصندوق ٠

(هـ) اعداد التقرير السنوى ٠

(و) دعوة الجمعية للاجتماع ٠

المادة ١١ ـ (أ) تتكون الجمعية من :

١ ـ الوزير　　رئيسا

٢ ـ أعضاء لجنة التربية والتعليم فى مركز الوزارة ٠

٣ ـ أعضاء لجان التربية والتعليم فى مديريات التربية والتعليم فى المحافظات والالوية ٠

٤ ـ مدير الصندوق : عضوا وأمينا للسر ٠

(ب) تكون اجتماعات الجمعية مرة واحدة فى السنة أو كلما دعت الضرورة وتكون اجتماعاتها قانونية بحضور ثلثى الاعضاء وتتخذ قراراتها بالاجماع أو بأغلبية الحضور ٠

المادة ١٢ ـ تناط بالجمعية المهام التالية :

(أ) اقرار السياسة العامة للصندوق ٠

(ب) مناقشة التقرير السنوى الذى يعده المجلس ٠

(ج) اقرار الميزانية العامة للصندوق ٠

(د) اقتراح أى تعديلات على هذا النظام أو التعليمات الصادرة بموجبه ٠

المادة ١٣ ـ للوزير تكليف أى موظف من الوزارة للعمل فى الصندوق ٠

المادة ١٤ ـ يعين الوزير بتنسيب من المجلس مديرا للصندوق ويقوم بالواجبات التى يحددها له المجلس ٠

المادة ١٥ ـ للوزير بتنسيب من المجلس اصدار التعليمات اللازمة لتنفيذ أحكام هذا النظام٠

١٩٧٨/٨/٢٧

تطبيق نظام الضمان الاجتماعي

قرر مجلس الوزراء في جلسته المنعقدة بتاريخ ١٩٦٦/٧/٢ ـ بالاستناد الى المادة (٣) من نظام الضمان الاجتماعي لموظفي الحكومة ومستخدميها رقم (٦) لسنة ١٩٦٦ ـ سريان أحكام النظام المذكور على موظفي دائرة ميناء العقبة(١) ٠

قرر مجلس الوزراء بجلسته المنعقدة بتاريخ ١٩٦٦/٧/١٨ ـ بالاستناد للمادة (٣) من نظام الضمان الاجتماعي لموظفي الحكومة ومستخدميها رقم (٦) لسنة ١٩٦٦ ـ سريان أحكام النظام المذكور على موظفي صندوق قروض البلديات(٢)٠

قرار رقم (٢)
صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين(٣)

بناء على طلب دولة رئيس الوزراء بكتابه المؤرخ ١٩٦٧/٩/٧ رقم ٢١٠/اعلام/٩٧٦١ ٠ اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين لأجل تفسير أحكام نظام الضمان الاجتماعي لموظفي الحكومة ومستخدميها رقم ٦ لسنة ١٩٦٦ وبيان ما اذا كان الموظفون بعقود الذين يتقاضون رواتبهم من مخصصات الرواتب المدرجة في نظام تشكيلات وظائف الوزارات والدوائر الحكومية يخضعون لاحكام هذا النظام أم لا ٠

وبعد الاطلاع على كتاب وزير الاعلام الموجه لرئيس الوزراء بتاريخ ١٩٦٧/٩/٣ رقم ٥٨/٧/٦٧٨ وتدقيق النصوص القانونية يتبين ان المادة الثالثة من النظام المذكور تنص على ما يلي (تسرى أحكام هذا النظام على :

(أ) جميع الموظفين المدنيين والمستخدمين في خدمة الحكومة ممن يتقاضون رواتبهم من الموازنة العامة للدولة وفق التعريف الوارد في المادة السابقة ٠

(ب) موظفي ومستخدمي الدوائر والمؤسسات الحكومية أو التابعة للحكومة التي يقرر مجلس الوزراء سريان أحكام هذا النظام عليهم) ٠

ومن هذا النص يتضح ان الموظفين المدنيين ومستخدمي الحكومة الذين تسرى عليهم احكام النظام المطلوب تفسيره هم الموظفون والمستخدمون المعرفون في المادة الثانية من هذا النظام ٠

وبالرجوع لهذه المادة يتبين انها عرفت (الموظف) بانه كل شخص ذكرا كان أو أنثى يعين بقرار من المرجع المختص في وظيفة مصنفة أو غير مصنفة داخلة في احد ملاكات الدولة أو في ملاكات الدوائر والمؤسسات التي يقرر مجلس الوزراء سريان أحكام هذا النظام عليها ٠

كما انها عرفت (المستخدم) بأنه كل شخص ذكرا كان أو أنثى يعين بقرار من المرجع المختص براتب مقطوع ومحدد بالموازنة العامة للدولة ولا يشمل الاشخاص الذين تستخدمهم الحكومة من المخصصات المفتوحة أو مخصصات المشاريع أو الامانات براتب شهري مقطوع أو بمياومة وكذلك الاشخاص المعينين بعقود أو العمال الذين يتقاضون أجورا شهرية أو يومية ٠

ويستفاد من هذا التعريف أن الأشخاص المعينين بعقود لا يدخلون في مفهوم كلمة (موظف) أو كلمة (مستخدم) لاغراض نظام الضمان الاجتماعي ٠

وحيث أن عبارة (موظفين بعقود) الواردة في المادة الثانية المشار اليها قد وردت مطلقة فهي تجرى على اطلاقها وتشمل الموظف بعقد الذى سواء كان يتقاضى راتبه من المخصصات المفتوحة أو من مخصصات المشاريع والامانات أو من مخصصات الرواتب المدرجة في نظام تشكيلات الوظائف ، اذ أن الموظف بعقد الذى يتقاضى راتبه من مخصصات الرواتب المدرجة في النظام لا يخرج عن كونه موظفا بعقد طبقا لنص الفقرة (جـ) من المادة ١٦ من نظام الخدمة المدنية رقم ٢٣ لسنة ١٩٦٦ السارى المفعول عند نفاذ أحكام نظام الضمان الاجتماعي ٠

وعليه نقرر أن أحكام نظام الضمان الاجتماعي المطلوب تفسيره لا تسرى على الموظفين بعقود حتى ولو كانوا يتقاضون رواتبهم من مخصصات الرواتب المدرجة في نظام تشكيلات الوظائف ٠

صدر ١٩٦٨/١/١٠

---

(١) ، (٢) الجريدة الرسمية ـ العدد ١٩٤١ في ١٩٦٦/٨/١
(٣) الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٠٧٢ في ١٩٦٨/٢/١

قرار رقم (٢٠)(١)
صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين

بناء على كتاب رئيس الوزراء بالوكالة المؤرخ ١٢/٨/١٩٦٨ رقم و /٥/٨٥٠٧ اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين لاجل تفسير البند (ب) من الفقرة الثانية للمادة الثالثة من النظام رقم ١١٦ لسنة ٩٦٦ المعدل لنظام الضمان الاجتماعي لموظفى الحكومة ومستخدميها رقم ٦ لسنة ١٩٦٦ وبيان ما اذا كانت عبارة (أن تكون خدمات الموظف قد أنهيت من المرجع المختص) الواردة فى هذا البند تشمل الموظف الذى اعتبرت خدماته منتهية بسبب استعماله حقه القانونى فى احالة نفسه على التقاعد لاكماله المدة المنصوص عليها فى المادة ١٣ من قانون التقاعد المدنى رقم ٣٤ لسنة ١٩٥٩ أم لا ؟

وبعد الاطلاع على كتاب وزير المالية الموجه لرئيس الوزراء بتاريخ ٧/٨/٩٦٨ وتدقيق النصوص القانونية يتبين أن الفقرة الثانية من النظام رقم ١١٦ لسنة ١٩٦٦ المشار اليه آنفا توجب صرف عون مالى من صندوق الضمان الاجتماعى الى الموظف الذى يصاب بمرض مقعد عن العمل اذا توفر فيه الشرطان التاليان :

(أ) أن يكون المرض المقعد ثابتا بتقرير لجنة طبية لوائية ومصادقا عليه من اللجنة الطبية العليا ·

(ب) أن تكون خدمات الموظف قد أنهيت من المرجع المختص ·

وهذا الشرط الاخير هو الوارد فى البند المطلوب تفسيره ·

وبالرجوع للمادة ١٤٤ من نظام الخدمة المدنية رقم ٢٣ لسنة ١٩٦٦ الباحثة عن الحالات التى تعتبر فيها خدمة الموظف منتهية نجد انها قد أوردت تعبيرا مماثلا للتعبير الوارد فى البند (ب) المشار اليه آنفا من حيث أن خدمة الموظف تعتبر منتهية بعد صدور قرار بذلك من المرجع المختص، الا انها فى نفس الوقت اشترطت فى الفقرة (ج) وجوب أمر اعادة احكام قانون التقاعد ، وهذا القانون لا يستلزم صدور قرار من أى مرجع كان فى اعتبار خدمة الموظف منتهية اذا كان قد أحال نفسه على التقاعد بسبب اكماله ثلاثين سنة خدمة مقبولة للتقاعد بالاستناد للمادة ١٣ من قانون التقاعد المدنى ، الامر الذى يستنتج منه أن الشارع لم يقصد من عبارة (بعد صدور قرار من المرجع المختص) وجوب صدور قرار من هذا المرجع فى جميع الحالات التى تعتبر فيها خدمة الموظف منتهية وانما قصد وجوب صدور مثل هذا القرار فى الحالات التى ينص فيها النظام على ذلك كحالة قبول الاستقالة أو فقدان الوظيفة أو الاحالة على التقاعد قبل اكمال ثلاثين سنة خدمة مقبولة للتقاعد أو العزل مثلا ·

وقياسا على ذلك فان عبارة (أن تكون خدمات الموظف قد أنهيت من المرجع المختص) الواردة فى البند (ب) تفسيره انما تحمل نفس المعنى الذى تحمله عبارة (تعتبر خدمة الموظف منتهية بعد صدور قرار من المرجع المختص) الواردة فى المادة ١٤٤ من نظام الخدمة المدنية ، وبالتالى يكون الموظف الذى يحيل نفسه على التقاعد بالاستناد للمادة ١٣ من قانون التقاعد المدنى فى حكم الموظف الذى يصدر قرار من المرجع المختص بانهاء خدمته، ومن حقه أن يتقاضى العون المالى المنصوص عليه فى المادة الثالثة من قانون الضمان الاجتماعى اذا كان مصابا بمرض مقعد ·

هذا ما نقرره فى تفسير النص المطلوب تفسيره ·

صدر ١٤/٩/١٩٦٨

قرار رقم (٧)(٢)
صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين

بناء على طلب دولة رئيس الوزراء بكتابه المؤرخ ١٠/٣/١٩٦٩ رقم د /٥/٢٢١١ اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين لأجل تفسير الفقرة الثانية من المادة الثالثة من نظام الضمان الاجتماعى لموظفى الحكومة ومستخدميها رقم ٦ لسنة ١٩٦٦ المعدلة بالنظام رقم ١١٦ لسنة ١٩٦٦ وبيان ما يلى :

١ – اذا قررت اللجنة الطبية اللوائية أن مرض طالب المعونة مرض مقعد هل تملك اللجنة

(١) الجريدة الرسمية – العدد ٢١٣٣ فى ٢/١١/١٩٦٨
(٢) الجريدة الرسمية – العدد ٢١٧١ فى ١٥/٥/١٩٦٩

الطبية العليا عند عرض القرار عليها حق نقضه وتقرير أن المرض غير مقعد أم أن دورها يقتصر على التصديق على القرار ٠

٢ ـ اذا قررت اللجنة الطبية اللوائية أن المرض غير مقعد فهل من حق اللجنة الطبية العليا أن تنقضه اذا وجدت أن المرض مقعد وهل يكون هذا النقض ملزما للجنة الطبية اللوائية ؟

٣ ـ عندما يكون تقرير اللجنة الطبية اللوائية متعارضا مع اللجنة الطبية العليا ما هو التقرير الذى يتوجب على لجنة الضمان الاجتماعى الاخذ به ؟

وبعد الاطلاع على كتاب وزير المالية الموجه لرئيس الوزراء بتاريخ ١٩٦٩/٣/٦ وتدقيق النصوص القانونية يتبين أن الفقرة الثانية من المادة الخامسة المعدلة المطلوب تفسيرها لا تجيز صرف المعونة المنصوص عليها فيها الا اذا كان المرض المقعد عن العمل ثابتا بتقرير لجنة طبية لوائية مصادقا عليه من اللجنة الطبية العليا ٠

وعلى أساس هذا النص يكون طالب المعونة فيما يتعلق بثبوت المرض المقعد أمام احدى ثلاث حالات :

الاولى ـ أن تقرر اللجنة الطبية اللوائية أن مرضه مقعد وتصادق اللجنة الطبية العليا على ذلك ٠ وفى هذه الحالة يكون شرط الحصول على المعونة وهو أن المرض مقعد متوفرا ٠

الثانية ـ أن تقرر اللجنة الطبية اللوائية أن المرض مقعد وتخالفها اللجنة الطبية العليا فى ذلك ٠ وحينئذ يكون من حق اللجنة العليا عدم التصديق على التقرير تطبيقا للقاعدة القائلة ان من يملك حق التصديق يملك حق النقض ، ولا يكون الطالب فى هذه الحالة مستحقا للمعونة لعدم ثبوت أن مرضه مقعد عن العمل بتقرير من اللجنة اللوائية مصادقا عليه من اللجنة العليا كما تتطلب الفقرة الثانية المشار اليها ٠

الثالثة ـ أن تقرر اللجنة الطبية اللوائية أن المرض غير مقعد ولا يقتنع طالب المعونة بذلك ٠ وفى هذه الحالة يكون من حقه أن يطلب معاينته من اللجنة الطبية العليا التى يعتبر قرارها فى المسألة قطعيا عملا بالمادة/١١/من تعليمات اللجان الطبية ، فاذا قررت اللجنة الطبية العليا أن المرض مقعد يكون قرارها هو النافذ المفعول لا قرار اللجنة اللوائية وعلى لجنة المعونة أن تتقيد به ٠

هذا ما نقرره فى تفسير النص المطلوب تفسيره ٠

صدر بتاريخ ١٩٦٩/٤/٢٣ ٠

قرار رقم (٩)(١)
صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين

بناء على طلب رئيس الوزراء بكتابه المؤرخ ١٩٦٩/٢/١٥ رقم و /١٥٧٥/٥ اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين لأجل تفسير الفقرة الاولى من المادة السابعة من نظام الضمان الاجتماعى لموظفى الحكومة ومستخدميها رقم ٦ لسنة ١٩٦٦ وبيان ما اذا كانت توجب حسم كامل المبلغ المبين فيها من راتب الموظف سواء أكان يستحق الراتب كاملا أو لا يستحق الا جزء منه ، أم أنه لايتوجب فى الحالة الاخيرة حسم الا ما يصيب هذا الجزء من المبلغ المذكور ٠

وبعد الاطلاع على كتاب وزير المالية الموجه لرئيس الوزراء بتاريخ ٩٦٩/٢/١١ وتدقيق النصوص القانونية يتبين :

١ ـ ان الفقرة الاولى من المادة السابعة المطلوب تفسيرها تنص على ما يلى : (على محاسب كل وزارة أو دائرة أو مؤسسة خاضعة لاحكام هذا النظام أن يحسم من راتب كل موظف أو مستخدم فى نهاية كل شهر المبلغ التالى :

(أ) ٨٠٠ فلس من راتب كل موظف فى الدرجة الثانية فما فوق ٠

(ب) ٦٠٠ فلس من راتب كل موظف فى الدرجتين الثالثة والرابعة ٠

(ج) ٥٠٠ فلس من راتب كل موظف فى الدرجات الخامسة والسادسة والسابعة ٠

(د) ٣٠٠ فلس من راتب كل موظف فى الدرجات الثامنة والتاسعة والعاشرة ٠

(هـ) ٢٠٠ فلس من راتب كل موظف غير

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ٢١٧٥ في ١٩٦٩/٦/١

مصنف أو مستخدم خاضع لاحكام هذا النظام اذا كان – يتقاضى راتبا دون الواحد والعشرين دينارا في الشهر ، وأما اذا كان الراتب الشهري يزيد على الحد المذكور فيكون الاقتطاع من الراتب وفقا لما يعامل به الموظف المصنف المعادل له تقريبا بالراتب .

٢ – ان المادة الثانية من نفس النظام عرفت كلمة (الراتب) اينما وردت في هذا النظام بانها تعني المبلغ المحدد للوظيفة في الموازنة دون العلاوات .

وعلى هذا فان كلمة (راتب) الواردة في الفقرة الاولى من المادة السابعة المشار اليها يجب أن تعطى نفس هذا المعنى .

وحيث أن الراتب المحدد للوظيفة في الموازنة هو الراتب الشهري كاملا .

فان ما ينبني على ذلك أن المبلغ الواجب حسمه من الراتب بمقتضى الفقرة الأولى سالفة الذكر انما هو عن الراتب الشهري الكامل . فاذا كان الموظف لا يستحق الا جزء من هذا الراتب بسبب أنه لم يعين الا بعد بداية الشهر ، فانه ليس في النص ما يجيز حسم شيء منه .

هذا ما نقرره بالاكثرية في تفسير النص المطلوب تفسيره .

صدر بتاريخ ١٩٦٩/٤/٢٩

قرار المخالفة

انني أخالف الاكثرية المحترمة في رأيها القائل (اذا كان الموظف لا يستحق الا جزءا من هذا الراتب بسبب انه لم يعين الا بعد بداية الشهر فانه ليس في النص ما يجيز حسم شيء منه) .

وأرى أن يحسم جزء من راتب الموظف الذي يعين بعد بداية الشهر بنسبة ما يستحقه الموظف من راتب عن المدة من الشهر التي أصبح فيها موظفا ذلك لان المادة الثانية من نظام الضمان الاجتماعي رقم (٦) لسنة ١٩٦٦ عرفت الراتب لاغراض هذا النظام بأنه المبلغ المحدد للوظيفة في الموازنة دون العلاوات وهذا التعريف كما ينطبق على الكل ينطبق على الجزء فاذا فرض ان الراتب الشهري المحدد للوظيفة هو ماية دينار ورجعنا الى التعريف المذكور نجد انه ينطبق أيضا على الموظف الذي يعين في اليوم التالي مباشرة لمنتصف الشهر لان مقدار الراتب الذي يصيب نصف الشهر هو أيضا راتب محدد في الموازنة ، لأن الموازنة عندما تحدد ماية دينار راتبا للموظف عن الشهر بكامله فهي ضمنا تحدد نصف هذا المبلغ عن نصف الشهر وتحدد الجزء من هذا المبلغ الذي يتناسب مع أي جزء من الشهر ويؤيد هذا الرأي أن منطق الامور يؤدي الى هذه النتيجة ذلك لأن الموظف يستفيد من العون المالي مقابل مساهمته في صندوق الضمان الاجتماعي وليس في النظام ما يمنع من الحسم الجزئي بنسبة المدة خصوصا اذا عطفنا النظر على المادة (٦) من النظام موضوع البحث التي نصت على أن لا يدفع العون المالي الا بعد مرور اثني عشر شهرا حسمت خلالها المبالغ المقررة في المادة السابعة والاخذ برأي الاكثرية المحترمة يهدر المدة التي يعين خلالها الموظف والتي تنقص عن شهر كامل من الاثني عشر شهرا المشار اليها ولذلك فان حسم جزء من النسب المقررة في الفقرة (١) من المادة السابعة يتناسب مع الجزء من الشهر هو الرأي الذي ينسجم مع المادة (٦) من النظام ومع أغراض النظام ككل .

مندوب وزارة المالية

قرار رقم (١٥)(١)
صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين

بناء على طلب دولة رئيس الوزراء بكتابه المؤرخ ١٩٧٠/٤/١٥ رقم و ٣٤٦١/٥/٤ اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين لأجل تفسير الفقرة (د) من المادة الثالثة من النظام رقم ٧٠ لسنة ١٩٦٩ المعدل لنظام الضمان الاجتماعي لموظفي الحكومة ومستخدميها رقم ٦ لسنة ١٩٦٦ وبيان ما اذا كانت المكافأة المنصوص عليها في هذه الفقرة يستحقها عضو لجنة الصندوق والمراقب عن سنة ١٩٦٩ كاملة أم أنه لا يستحق منها الا بنسبة المدة اللاحقة لتاريخ ١٩٦٩/١٢/١ وهو تاريخ نفاذ أحكام التعديل ؟

وبعد الاطلاع على كتاب وزير الشؤون الاجتماعية والعمل الموجه لرئيس الوزراء بتاريخ ١٩٧٠/٢/٢٤ وتدقيق النصوص القانونية يتبين :

(١) الجريدة الرسمية – العدد ٢٢٤٣ في ١٩٧٠/٦/٢٠

١ ـ ان الفقرة (د) من المادة الثالثة المطلوب تفسيرها تنص على ما يلي (مع مراعاة أحكام القانون المعدل لقانون الادارة العامة رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٩ يحق لمجلس الوزراء أن يصرف من أموال الصندوق مبلغا لاعضاء اللجنة وللمراقب كمكافأة سنوية) ٠

٢ ـ ان نظام الضمان الاجتماعي الاصلي لم يكن يقرر أية مكافأة لاعضاء لجنة الصندوق أو المراقب وان النظام الجديد المعدل له هو الذي استحدث هذا الحق ٠

وحيث انه من المبادىء القانونية ان أى نظام جديد انما يخضع لحكمه ما يحدث فى ظله وابتداء من نفاذه ٠

فان ما يترتب على هذه القاعدة أن المكافأة المنصوص عليها فى النظام الجديد رقم ٧٠ لسنة ١٩٦٩ المعدل للنظام الاصلي لا تستحق لعضو لجنة الصندوق أو للمراقب الا عن سنوات العضوية أو المراقبة الواقعة فى ظل نصوص النظام الجديد المقررة لهذه المكافأة ولا يجوز صرفها عن المدة الواقعة قبل استحداث هذا الحق ، والقول بخلاف ذلك معناه اننا نستخلص اثارا من وقائع ماضية لم تكن تولدها تلك الوقائع فى الماضى ، وهذا أمر غير جائز قانونا ٠

وحيث ان المكافأة المبحوث عنها هى مكافأة سنوية حسبما يتبين من نصوص النظام ، فان ما يستحقه عضو اللجنة أو المراقب منها عن سنة ١٩٦٩ هو ما يصيب المدة اللاحقة لتاريخ نفاذ أحكام النظام وهى شهر واحد فقط على اعتبار ان النظام الذى استحدث هذا الحق سارى المفعول من ١٩٦٩/١٢/١ ٠

هذا ما نقرره فى تفسير النص المطلوب تفسيره ٠

صدر ١٩٧٠/٥/١٧

قرار رقم ١٩٧١/١٧(١)

صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين

بناء على طلب دولة رئيس الوزراء بكتابه المؤرخ ١٩٧١/١١/١٣ رقم خ /١/٣/١٧٨٠٨ اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين لاجل تفسير الفقرة (ج) من المادة السادسة من نظام الضمان الاجتماعي لمستخدمي الخط الحجازي الأردني رقم ١٠ لسنة ٩٦٩ وبيان ما اذا كانت عبارة (انهاء خدمات مستخدم) الواردة فيها تشمل انتهاء خدمة المستخدم بالاستقالة أم لا ٠

وبعد الاطلاع على كتاب وزير النقل الموجه لرئيس الوزراء بتاريخ ٩٧١/١١/٤ وتدقيق النصوص القانونية يتبين :

ان الفقرة (ج) من المادة السادسة المطلوب تفسيرها تنص على ما يلي (فى حالة انهاء خدمات مستخدم قضى فى خدمة الخط أكثر من خمس سنوات وانقضاء المدة الواردة فى المادة ٧ من هذا النظام تصرف مساعدة مالية مقدارها (٢٠٠) دينار ، ويستثنى من ذلك من انهيت خدمته بسبب ارتكابه جريمة أخلاقية أو مخالفة مسلكية) ٠

وحيث أن المادة ٧ من قانون الخط الحجازى الاردنى رقم ٢٣ لسنة ١٩٥٢ والمادة ٤١ من نظام الخط الحجازى الاردنى رقم ١ لسنة ٩٥٤ تنصان على أن انهاء خدمات موظفى ومستخدمى الخط الحجازى يجرى وفقا لنظام الموظفين ٠

فانه ينبغى اعطاء عبارة (انهاء خدمات مستخدم) الواردة فى الفقرة (ج) المطلوب تفسيرها نفس المعنى الذى تحمله مثل هذه العبارة فى نظام الموظفين الذى أصبح يسمى نظام الخدمة المدنية رقم ٢٣ لسنة ١٩٦٦ ٠

وبالرجوع لهذا النظام يتبين انه قد استعمل فى بعض المواضع عبارة (انهاء الخدمة) كما استعمل فى مواضع أخرى عبارة (انتهاء الخدمة) ٠

وبتدقيق نصوص المواد التى استعملت فيها عبارة (انهاء الخدمة) كالمواد ١٠٢ و ١٠٥ و ١٥٥ و ١٥٦ نجد أن الشارع قد قصد من ذلك فصل الموظف أو المستخدم من قبل السلطة المختصة بارادتها المنفردة ، فى حين أن عبارة (انتهاء الخدمة) قد استعملت للدلالة على انقطاع صلة الموظف بالوظيفة لأى سبب من أسباب انتهاء الخدمة المنصوص عليها فى المادة ١٤٤ من نفس النظام سواء أكان ذلك باستقالة الموظف أو بفصله من المرجع المختص ٠

وينبنى على ذلك أن عبارة (انهاء خدمات

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٣٤٢ فى ١٩٧٢/١/٢٤

مستخدم) المطلوب تفسيرها انما تعنى فصل الموظف من قبل المرجع المختص بارادته المنفردة ولا تشمل الاستقالة .

هذا ما نقرره فى تفسير النص المطلوب تفسيره .

صدر بتاريخ ١٩٧١/١٢/٢٦

قرار رقم ١٩٧١/١٨(١)

صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين

بناء على طلب دولة رئيس الوزراء بكتابه المؤرخ ٩٧١/١٠/٢٧ رقم ٢١٠ /أشغال/٦٩٥٩ اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين لأجل تفسير الفقرة (جـ) من المادة ١٦٤ من نظام الخدمة المدنية رقم ٢٣ لسنة ١٩٦٦ وبيان ما اذا كان الاشخاص الذين يعملون فى وزارة الاشغال العامة بأجور يومية على حساب المشاريع والامانات المشمولون بأحكام قانون العمل يستحقون كافة الاجازات المنصوص عليها فى قانون العمل أم انهم يستحقون فقط أيام الراحة الاسبوعية والعطل الرسمية المقررة على أن يتقاضوا أجورهم عنها .

وبعد الاطلاع على كتاب وزير الاشغال العامة الموجه لرئيس الوزراء بتاريخ ٩٧١/١٠/٢٣ وتدقيق النصوص القانونية يتبين أن الاجازة السنوية المنصوص عليها فى الفقرتين (أ ، ب) من المادة ١٦٤ المطلوب تفسيرها هى اجازة تعطى للموظف بعقد أو الموظف غير المصنف أو الموظف المؤقت ، أما العمال الذين يتقاضون أجورا يومية على حساب المشاريع والامانات فلم يرد فى هذه المادة أو فى غيرها من مواد النظام نص يتعلق بأجازاتهم ، ولهذا فان أجازاتهم التى يستحقونها انما هى الاجازات المنصوص عليها فى قانون العمل على اعتبار انهم يخضعون لاحكامه .

أما ما ورد فى الفقرة (جـ) من تلك المادة من أن العمال الذين يتقاضون أجورا يومية يستحقون أجورهم عن أيام الراحة الاسبوعية والعطل الرسمية المقررة ، فان ذلك لا يعنى انهم لا يستحقون الاجازات المنصوص عليها فى قانون العمل وانما يترتب على تقاضيهم الاجور عن أيام العطل الرسمية وجوب حسم أيام هذه العطل من أيام الاجازة السنوية المنصوص عليها فى قانون العمل تطبيقا لاحكام قانون العمل ذاته .

هذا ما نقرره فى تفسير النص المطلوب تفسيره .

صدر بتاريخ ١٩٧١/١٢/٢٦

قرار رقم (٥)(٢)

صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين

بناء على طلب دولة رئيس الوزراء بكتابه المؤرخ ١٩٧١/٩/٤ رقم و /١٣٩٧٢/٥ اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين لأجل تفسير المادة الثانية من نظام الضمان الاجتماعى لموظفى الحكومة ومستخدميها رقم ٦ لسنة ١٩٦٦ حسبما عدلت بالنظام رقم ٣٥ لسنة ١٩٧١ وبيان المعنى المقصود من عبارة (ولا أولاد غيره ممن كانوا متكسبين وتجاوزت أعمارهم الثامنة عشرة) الواردة فى هذه المادة ، وهل انها تعنى الاولاد الذين يعملون فعلا ويحصلون لقاء ذلك على دخل مهما قل مقداره أم انها تعنى الاولاد القادرين على الكسب بقطع النظر عما اذا كانوا يعملون أو لا يعملون .

وبعد الاطلاع على كتاب وزير المالية الموجه لرئيس الوزراء بتاريخ ١٩٧١/٩/٣ وتدقيق النصوص القانونية يتبين أن المادة الثانية من نظام الضمان الاجتماعى لموظفى الحكومة ومستخدميها رقم ٦ لسنة ١٩٦٦ حسبما عدلت بالنظام رقم ٢٨ لسنة ١٩٧٠ والنظام رقم ٣٥ لسنة ١٩٧١ قد عرفت عبارة (أسرة الموظف أو المستخدم) بانها تعنى زوجته أو زوجاته وبناته غير المتزوجات وأولاده الذكور الذين لا تتجاوز أعمارهم الثامنة عشرة الا اذا كانوا يمارسون دراستهم الجامعية وغير الجامعية كطلاب نظاميين أو كانوا مصابين بمرض مقعد ، ووالداه العاطلان عن العمل وليس لهما مورد خاص يكفيهما ولا أولاد غيره ممن كانوا متكسبين وتجاوزت أعمارهم الثامنة عشرة .

وحيث ان النظام المذكور لم يضع معنى اصطلاحيا لكلمة (متكسب) الواردة فى المادة الثانية منه ، فانه ينبغى اعطاء هذه الكلمة المعنى المخصص لها لغويا .

---

(١) الجريدة الرسمية - العدد ٢٣٤٢ فى ١٩٧٢/١/٢٤
(٢) الجريدة الرسمية - العدد ٢٣٥٥ فى ١٩٧٢/٤/١٦

وحيث أن كلمة (متكسب) هى اسم فاعل مشتق من فعل (تكسب) .

وحيث ان المعنى اللغوى لهذا الفعل هو طلب الشىء ونواله ـ فيقال تكسب المال أو العلم أى طلبه وناله وتكسب الرجل أى تكلف الكسب ، وتكسب لأهله أى طلب المعيشة لهم .

فان ما ينبنى على ذلك أن كلمة (متكسب) انما تعنى الشخص الذى يعمل للحصول على الكسب وليس الشخص العاطل عن العمل حين طلب المساعدة .

أما فيما يتعلق بمقدار الكسب الذى يحصل عليه الولد المتكسب لأغراض منح أو حجب المساعدة المالية المنصوص عليها فى النظام المذكور فانه وان كان النص قد جاء خاليا من بيان هذه المسألة بالنسبة للأولاد الا انه قد أشار الى المورد الذى يناله الولدان العاطلان عن العمل بأن اشترط أن يكون كافيا كما هو واضح من عبارة (وليس لهما مورد خاص يكفيهما) .

وحيث ان العلة فى حجب المساعدة المالية عن الموظف عندما يكون لوالديه مورد خاص هى نفس العلة التى تستلزم الحجب عندما يكون له اخوان متكسبون .

وحيث أن اتحاد العلة يوجب اتحاد الحكم ، فان الكسب الذى يناله الاولاد المتكسبون لاغراض حجب المساعدة المالية ينبغى أن يكون كافيا أيضا قياسا على مورد الوالدين ، وهذه الكفاية هى مسألة تقديرية تقررها الجهة المختصة بمنح المساعدة بحسب حال الاولاد الاجتماعية وظروفهم المعيشية وغير ذلك من المعايير المتصلة بهذا الموضوع .

هذا ما نقرره فى تفسير النص المطلوب تفسيره .

صدر بتاريخ ٢٢/٢/١٩٧٢

قرار رقم (١١) لسنة ١٩٧٨

صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين(١)

بناء على طلب رئيس الوزراء بكتابه المؤرخ فى ٢٩/١٢/١٩٧٧ رقم و/٥/١٥٦٠٥ اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين لأجل تفسير البندين (أ ، ب) من الفقرة (٥) للمادة الخامسة من نظام الضمان الاجتماعى لموظفى الحكومة ومستخدميها حسبما عدلتا بالنظام رقم ٣ لسنة ١٩٧٥ وبيان ما يلى :

١ ـ هل ان عبارة (على أن لا يستفيد من هذه المساعدة الا مرة واحدة مهما كان عدد المرات التى أعيد فيها للخدمة فى الحكومة) الواردة فى البند (أ) المطلوب تفسيره ـ ترى على ما قبلها **ولها أثر رجعى بحيث تشمل الموظفين الذين سبق لهم أن تقاضوا المساعدة المالية من صندوق الضمان الاجتماعى قبل نفاذ النظام المعدل رقم ٣ لسنة ١٩٧٥ ثم أعيدوا الى الخدمة مجددا بعد التعديل فلا يكون لهم الحق فى تقاضى المساعدة المالية مرة أخرى** عند انتهاء خدمتهم ، أو أنها لا تسرى على هؤلاء **الموظفين بحيث لا يجوز استرداد أو احتساب** شىء من المساعدة التى **كانوا تقاضوها بمقتضى** النصوص السابقة .

٢ ـ اذا كان موظف قد تقاضى المساعدة المالية بسبب انتهاء خدمته بعد تاريخ التعديل وأعيد الى الخدمة الحكومية مجددا ثم أنهيت خدماته وهو براتب أعلى من الراتب الذى كانت المساعدة المالية قد احتسبت على أساسه ـ هل من حقه أن يتقاضى فرق رواتب الثلاثة أشهر الأخيرة من أجل تكملة المساعدة التى كان قبضها أم لا ؟

وبعد الاطلاع على كتاب وزير المالية الموجه لرئيس الوزراء بتاريخ ٢٥/١٢/١٩٧٧ وتدقيق النصوص القانونية تبين أن البند (أ) المطلوب تفسيره حسبما عدل بالنظام رقم ٣ لسنة ١٩٧٥ ينص على ما يلى :

١ ـ (عند احالة الموظف المصنف على التقاعد أو عند احالة نفسه على التقاعد لاكماله خدمة ثلاثين سنة أو خمس وعشرين سنة حسب مقتضى الحال أو عند انهاء خدمة الموظف غير المصنف أو المستخدم الذى له خدمة عشرين سنة أو يزيد (بغير الاستقالة أو فقد الوظيفة أو العزل) ودون أن يكون أى منهم مصابا بمرض مقعد ، يدفع له مبلغ يعادل رواتب ثلاثة أشهر مع علاوة غلاء المعيشة ، على أن لا يستفيد من هذه المساعدة الا مرة واحدة مهما كان عدد المرات **التى أعيد فيها للخدمة فى الحكومة)** .

٢ ـ لا يوجد فى نصوص نظام الضمان الاجتماعى قبل تعديله بالنظام رقم ٣ لسنة

---

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٧٩٥ فى ١٦/٧/١٩٧٨

١٩٧٥ أى نص يحرم الموظف من تقاضى المساعدة لأكثر من مرة ٠

وعلى ضوء هذه النصوص يرى الديوان فيما يتعلق بالنقطة الأولى :

انه من القواعد السائدة ان أحكام النظام لا يكون لها أثر رجعى على الوقائع السابقة لتاريخ نفاذ النظام وأن القانون وحده هو الذى يكون له أثر رجعى اذا ورد نص خاص على ذلك ، ولهذا فان عبارة (على أن لا يستفيد من هذه المساعدة الا مرة واحدة مهما كان عدد المرات التى أعيد فيها للخدمة فى الحكومة) الواردة فى البند (أ) من الفقرة الخامسة لا يسرى حكمها على ما قبلها من وقائع ولا يكون لها أثر رجعى تطبيقا للمبدأ المشار اليه آنفا ٠

وينبنى على ذلك ما يأتى :

أولا : ان قاعدة عدم جواز استفادة الموظف من المساعدة المالية الا مرة واحدة الواردة فى التعديل انما تنطبق فقط على الموظفين الذين تقاضوا المساعدة المالية بسبب انتهاء خدمتهم بعد تاريخ نفاذ التعديل ثم يعادون للخدمة الحكومية مجددا ٠

ثانيا : ان المساعدات المالية التى سبق أن تناولها الموظفون الذين أنهيت خدماتهم قبل التعديل تطبيقا للنصوص السابقة هى من الحقوق المكتسبة التى لا يجوز المساس بها أو استرداد أو احتساب أى شىء منها عند تطبيق أحكام التعديل المشار اليه على الموظفين الذين تنتهى خدماتهم بعد تاريخ نفاذ التعديل ٠

أما عن النقطة الثانية فمن تدقيق البند (أ) من الفقرة (د) من المادة (٥) المعدلة بمقتضى النظام رقم ٣ لسنة ١٩٧٥ ، نجد أنه قد نص على أن لا يستفيد الموظف من مساعدة الضمان الاجتماعى عند انهاء خدمته لأى سبب من الأسباب المبينة فى هذا البند الا مرة واحدة مهما كان عدد المرات التى أعيد فيها للخدمة فى الحكومة ، أى أنه اذا استفاد من المساعدة مرة واحدة فيمتنع عليه أن يستفيد من مساعدة أخرى مهما كان عدد المرات التى أعيد بها الى الخدمة بعد ذلك سواء أكان ذلك من حيث اعادة الحساب أو منحه كامل المساعدة ولا يجوز القياس على نصوص قانون التقاعد لأن الحقوق التقاعدية مقررة فى قانون التقاعد ويعاد حسابها فى كل مرة تنتهى فيها خدمة الموظف تطبيقا لنص قانون التقاعد ، بينما المساعدة المنصوص عليها فى نظام الضمان الاجتماعى تمنح مرة واحدة حصرا٠

وعليه نقرر بالأكثرية تفسير النص المطلوب تفسيره على الوجه المبين آنفا ٠

قرارا صدر فى ٢٦ جماد ثانى سنة ١٣٩٨ الموافق ١٩٧٨/٦/١ ٠

المخالفة

اننا نتفق مع الأكثرية المحترمة فيما يتعلق بتفسير النقطة الأولى ٠ أما عن النقطة الثانية فانه لا خلاف فى أن الموظف الذى تنتهى خدمته باحدى الصور المنصوص عليها فى البند (أ) المطلوب تفسيره لا يستفيد من المساعدة المالية المنصوص عليها فيه الا مرة واحدة حسب صراحة النص الا أن الخلاف فى حقيقته ينحصر فى كيفية حساب هذه المساعدة هل أنها تحسب على أساس الراتب الذى كان يتقاضاه الموظف عند انتهاء خدمته فى المرة الأولى أو على أساس الراتب الأعلى الذى تقاضاه عند انتهاء خدمته الأخيرة ؟ ٠

وحيث انه لم يرد فى النظام المطلوب تفسيره أى نص بهذا الشأن ٠

وحيث ان ما يستفاد من أحكام نظام الضمان الاجتماعى المشار اليه أن راتب الموظف الذى يعاد الى الخدمة يبقى خاضعا للاقتطاع المنصوص عليه فى المادة السابعة لحساب صندوق الضمان الاجتماعى ٠

فان من مقتضيات العدالة فى هذه الحالة أن تحسب المساعدة المالية التى يستحقها الموظف على أساس الراتب الأعلى الذى يتقاضاه عند انتهاء خدمته الأخيرة على أن يحسم منه ما سبق أن استوفاه الموظف من مساعدة عند انتهاء خدمته فى المرة الأولى ٠

ولا يرد هنا القول بأن الموظف فى هذه الحالة يكون قد استفاد من المساعدة أكثر من مرة ذلك لأنه فى الواقع لم يستفد من المساعدة الا مرة واحدة على أساس الراتب الأعلى كما أسلفنا شأنه فى ذلك شأن الموظف المتقاعد الذى يعاد الى الخدمة ثم تنتهى خدمته الجديدة فانه يعطى راتبا تقاعديا واحدا يحسب على أساس الراتب الأعلى ٠

ولهذا نخالف الأكثرية المحترمة فيما يختص بهذه النقطة ٠

قرار رقم ١١ لسنة ١٩٧٩
صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين(١)

بناء على طلب دولة رئيس الوزراء بكتابه المؤرخ ٩٧٩/٦/٦ رقم ٢٥٦٠٣/٤٢/١ اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين لاجل تفسير الفقرة (أ) من المادة السابعة من نظام صندوق الضمان الاجتماعي للعاملين في وزارة التربية والتعليم رقم ٥٤ لسنة ٩٧٨ وبيان ما اذا كانت الخدمة السابقة في الدوائر الحكومية الاخرى تحسب للمشترك في الصندوق لغرض حصوله على التعويض المنصوص عليه في هذه الفقرة عند انتهاء خدماته في وزارة التربية والتعليم ، أم ان خدماته في هذه الوزارة هي وحدها التي تحسب لهذا الغرض ؟ ٠

وبعد الاطلاع على كتاب وزير التربية والتعليم الموجه لرئيس الوزراء بتاريخ ١٩٧٩/٦/٩ وتدقيق النصوص القانونية يتبين:

١ ـ ان المادة الثالثة من النظام المطلوب تفسيره تنص على ما يأتي (ينشأ في الوزارة صندوق يسمى (صندوق الضمان الاجتماعي للعاملين في وزارة التربية والتعليم له ميزانية مستقلة) ٠

٢ ـ ان الفقرة (أ) من المادة الرابعة منه تنص على أن يكون الاشتراك في هذا الصندوق الزاميا لجميع العاملين في الوزارة ٠

٣ ـ ان المادة الخامسة منه تنص على أن عضوية المشترك تزول بانتهاء عمله في الوزارة بما في ذلك الانتقال للعمل خارجها ٠

٤ ـ ان الفقرة ( ) من المادة السابعة منه تنص على ما يأتي يدفع للمشترك عند انتهاء خدماته تعويض محسوب كما يلي :

١ ـ ٤٠٠ دينار عن مدة الخمسة عشرة سنة الاولى ٠

٢ ـ ٤٠ دينارا عن كل سنة من سنوات الخدمة التالية ٠

ويتضح من هذه النصوص ان الغاية التي هدف اليها المشرع من انشاء صندوق الضمان الاجتماعي المنصوص عليه في النظام المطلوب تفسيره هي التعويض على موظفي وزارة التربية والتعليم عن خدماتهم في هذه الوزارة وليس عن خدماتهم في الدوائر الحكومية الاخرى وذلك تشجيعا لهم على البقاء في خدمة التعليم أطول مدة ممكنة بدليل ان حق الاشتراك في الصندوق مقصور على العاملين في وزارة التربية والتعليم وبدليل ان النظام قد نص على زوال عضوية المشترك منهم في الصندوق بمجرد انتهاء عمله في الوزارة بما في ذلك الانتقال للعمل خارجها ٠

وحيث ان قواعد التفسير المقررة توجب عند تفسير أي نص قانوني مراعاة الغرض الذي هدف اليه المشرع من وضع النص ٠

فان ما ينبني على ذلك ان خدمات المشترك السابقة في الدوائر الحكومية الاخرى لا تحسب لاغراض الحصول على التعويض المنصوص عليه في الفقرة الاولى من المادة السابعة المشار اليها آنفا ٠

هذا ما نقرره في تفسير النص المطلوب تفسيره ٠

صدر بتاريخ ١٢ شعبان سنة ١٣٩٩ الموافق ١٩٧٩/٧/٧ ٠

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٨٧٦ في ١٩٧٩/٨/١٦

قرار رقم (١٧) لسنة ١٩٨٠

صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين(١)

بناء علـى طلب دولة رئيس الوزراء بكتابه المؤرخ٢٨/٨/١٩٨٠ رقم نص/٤٦/٩٨٩٤ اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين لأجل تفسير نظام صندوق الادخار لموظفى الحكومة غير المصنفين رقم ٩٣ لسنة ١٩٧٥ وبيان ما اذا كان الموظف غـير المصنف بعد بلوغه الستين من عمره يعتبر مشتركا فى صندوق الادخار أم لا • وهل ان الحكومة أو المؤسسة تعتبر ملزمة بدفع ٧٪ من راتبه الأساسى وايداعها فى صندوق الادخار عن الفترة الواقعة بين تاريخ بلوغه الستين من العمر وتاريخ انهـاء خدمته ؟

وبعد الاطلاع على كتاب وزير المالية الموجه لرئيس الوزراء بتاريخ ٢٣/٧/١٩٨٠ وتدقيـق النصوص القانونية يتبين :

١ ـ ان الفقرة (أ) من المـادة الثالثة من النظام المطلوب تفسيره حسبما عدلت بالنظام رقم ٨٠ لسنة ١٩٧٦ تنص على ما يلى : (تسرى أحكام هذا النظام على الموظفين غـير المصنفين والموظفين بعقود غير الخاضعين للتقاعد بموجبها أو الموظفين برواتب مقطوعة المدرجة وظـائفهم فى الجـدول الملحق بنظام تشكيلات الـوزارات والـدوائر الحكومية) •

٢ ـ ان المادة الثانية من نفس النظام عرفت المشترك بأنه كل موظف تابع لأحكام هذا النظام•

٣ ـ ان الفقرة (أ) من المادة الخامسة منه تنص على انه اعتبارا من تاريخ انشـاء الصندوق يقتطع خمسة فى المائة من الراتب الاساسى لكل مشترك وتدفع الحكومة أو المؤسسة ٧٪ من راتبه الأساسى وتودع جميعها فى الصندوق ••• الخ •

٤ ـ ان الفقرة (ب) من المادة ١٨٠ من نظام الخدمة المدنية رقم ٢٣ لسنة ١٩٦٦ حسبما عدلت بالنظام رقم ٤٢ لسنة ١٩٧٣ تنص عـلى ما يلى (تنتهى خدمة الموظف غـير المصنف أو الموظف المؤقت الذى لا تنطبق عليه أحكام قانون التقاعد المدنى اذا بلغ الستين من عمره بقرار من الوزير واذا لم يصدر القرار بانهـاء الخدمة عند بلوغه الستين سنة فتعتبر خدمته منتهية اعتبارا من تاريخ انقضاء شهرين على بلوغه سن الستين) •

ويستفاد من هذه النصوص وعلى الأخص نص الفقرة (أ) من المـادة الخامسة ان الموظف غـير المصنف الذى تسرى عليه أحكام النظـام المطلوب تفسيره يعتبر مشتركا فى الصندوق ما دام باقيا فى الوظيفة •

وحيث ان الموظف غير المصنف الذى لا يصدر قرار من الوزير بانهاء خدمته عند بلوغه الستين من عمره لا تعتبر خدمته منتهية بمجرد بلوغه هذه السن بل تعتبر خـدمته منتهية بحكم النظـام اعتبارا من تاريخ انقضاء شهرين عـلى بلوغه سن الستين طبقا لنص الفقرة (ب) من المـادة (١٨٠) المشار اليها آنفا •

فان ما ينبنى على ذلك ان الحكومة أو المؤسسة لا تكون ملزمة بدفع ٧٪ من راتبه الأساسى بعـد انقضاء شهرين على بلوغـه الستين من عمره لأن خدمته فى هذه الحالة تكون منتهية حـكما بمقتضى النظام حتى ولو استمر بعد ذلك فى عمله• وكذلك لا تكون ملزمة بدفع هذه النسبة اذا انهيت خدمته خلال الشهرين بقرار من الوزير •

هذا ما نقرره فى تفسير النصوص المطلوب تفسيرها •

صدر فى ٢٧ ذو القعدة سنة ١٤٠٠ هـ

الموافق ٦/١٠/١٩٨٠

---

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٩٧٠ فى ١٦/١١/١٩٨٠

قرار رقم (٧) لسنة ١٩٨٢ (١)
صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين

بناء على طلب دولة رئيس الوزراء بكتابه المؤرخ ١/٣/١٩٨٢ رقم ض م ١/٢٣٠٩ اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين لأجل تفسير المادة الثانية والبند الاول من الفقره (ب) من المادة الرابعة والمادة ٧٣ من قانون الضمان الاجتماعي رقم ٣٠ لسنة ١٩٧٨ المعدل بالقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٧٩ وبيان ما يلي :

(أ) هل ان الموظف غير المصنف الذي تنتهي خدمته بعد ١/١١/١٩٨١ يستحق المكافأة المنصوص عليها في قانون التقاعد المدني عن الفترة السابقة لهذا التاريخ .

(ب) بفرض انه يستحق هذه المكافأة فهل تحسب على اساس راتب الشهر الاخير الذي يتقاضاه عند انتهاء خدمته أو على اساس الراتب الشهري الاخير الذي تقاضاه بتاريخ ٣١/١٠/١٩٨١ وهو اليوم السابق لتاريخ تطبيق احكام قانون الضمان الاجتماعي عليه .

(جـ) هل يترتب على الحكومة أي التزام بشان مكافأة نهاية الخدمة عن المدة التي يقضيها الموظف غير المصنف بعد ٣١/١٠/١٩٨١ أم ان المسؤولية بهذا الشأن تنتقل الى مؤسسة الضمان الاجتماعي .

(د) هل يسترد بدلات الاشتراكات المدفوعة عن الموظف غير المصنف في حالة احتساب خدمته اللاحقة لتاريخ ١/١١/١٩٨١ لاغراض استحقاقه المكافأة المنصوص عليها في قانون التقاعد المدني أم لا .

وبعد الاطلاع على كتاب وزير المالية الموجه الى رئيس الوزراء بتاريخ ٢٥/٢/١٩٨٢ وتدقيق النصوص القانونية يتبين :

١ ـــ ان المادة الثانية من قانون الضمان الاجتماعي رقم ٣٠ لسنة ١٩٧٨ عرفت صاحب العمل بانه كل شخص طبيعي او معنوي يستخدم عاملا او اكثر من الخاضعين لاحكام هذا القانون .

٢ ـــ ان البند الأول من الفقرة (ب) من المادة الرابعة من هذا القانون حسبما عدل بالقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٧٩ ينص على ان احكام قانون الضمان الاجتماعي لا تسرى على الموظفين العامين التابعين للتقاعد .

٣ ـــ ان المادة ٧٣ منه تنص على ما يلي :

باستثناء ما نص عليه صراحة في هذا القانون :

(أ) تقابل التزامات صاحب العمل في تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة بمقتضى هذا القانون مكافأة نهاية الخدمة القانونية المقررة وفقا لاحكام قانون العمل المعمول به .

(ب) يلتزم صاحب العمل باداء مكافأة نهاية الخدمة واية حقوق اخرى مستحقة بمقتضى اى قانون او نظام او اتفاق للعاملين لديه او المستحقين عن المدد السابقة لتطبيق احكام هذا القانون عند انتهاء خدمة كل عامل في اى وقت من الاوقات .

٤ ـــ ان المادتين ٤٧ ، ٤٨ من قانون التقاعد المدني رقم ٣٤ لسنة ١٩٥٩ اعتبرتا الموظفين غير المصنفين غير التابعين للتقاعد وانما يستحقون عند انتهاء خدماتهم مكافأة على الوجه المبين في هاتين المادتين .

وعلى ضوء هذه النصوص نجد ان احكام الضمان الاجتماعي تسرى على الموظفين غير المصنفين الذين يعملون في الحكومة او في المؤسسات العامة التابعة لها وذلك اعتبارا من التاريخ الذي يقرره مجلس الوزراء بمقتضى الفقرة (ج) من المادة الرابعة من هذا القانون .

وحيث ان الفقرة (ب) من المادة ٧٣ من هذا القانون الزمت صاحب العمل باداء مكافأة نهاية الخدمة واية حقوق أخرى مستحقة بمقتضى اى قانون او نظام او اتفاق للعاملين لديه او المستحقين عن المدد السابقة، لتطبيق احكام هذا القانون عند انتهاء خدمة كل عامل في اى وقت من الاوقات .

وحيث أن الحكومة او المؤسسات التابعة لها تدخل لاغراض هذا القانون في مفهوم صاحب العمل فيما يختص بالموظفين غير المصنفين .

فانها بالاستناد للفقرة (ب) من المادة ٧٣ المشار اليها تكون ملزمة بأن تدفع لموظفيها غير المصنفين الذين تنتهي خدمتهم بعد ١/١١/١٩٨١ وهو تاريخ تطبيق احكام قانون الضمان عليهم المكافأة التي يستحقونها بموجب المادتين ٤٧ ، ٤٨ من قانون التقاعد المدني المشار اليه وذلك عن المدة السابقة لهذا التاريخ ويجب ان تحسب هذه المكافأة على اساس الراتب الشهري الاخير الذي كان يتقاضاه عند انتهاء خدمته وليس الراتب الذي كان يتقاضاه بتاريخ ٣١/١٠/١٩٨١ وذلك اعمالا لنص المادتين ٤٧ ، ٤٨ ، من قانون التقاعد المدني اللتين اوجبتا حساب المكافأة المنصوص عليها فيها على أساس راتبه الشهري الاخير الذي كان يتقاضاه عند انتهاء خدمته .

اما فيما يتعلق بالخدمة التي يقضيها الموظف غير المصنف اعتبارا من ١/١١/١٩٨١ ، فبالنظر لأن الفقرة (ب) من المادة ٧٣ لا تلزم صاحب العمل باداء مكافأة نهاية الخدمة

(١) الجريدة الرسمية العدد ٣٠٧٨ في ١٦ /٦/ ١٩٨٢

واية حقوق اخرى مستحقة بمقتضى أي قانون للعاملين لديه او المستحقين الا عن المدد السابقة لتطبيق احكام قانون الضمان الاجتماعي عليهم كما اسلفنا.

فان الحكومة بوصفها داخلة في مفهوم عبارة (صاحب العمل) لا تكون ملزمة بتأدية مكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها في المادتين ٤٧، ٤٨، من قانون التقاعد المدني عن المدة اللاحقة لتاريخ ١/١١/١٩٨١ اذ ان مؤسسة الضمان الاجتماعي هي التي تصبح من هذا التاريخ المسؤولة عما يترتب للموظف غير المصنف من حقوق بمقتضى احكام قانون الضمان الاجتماعي.

اما بخصوص استرداد بدل الاشتراكات المدفوعة عنه الى المؤسسة فبالنظر لما ورد آنفا من ان الموظف غير المصنف لا يستحق مكافاة نهاية الخدمة المنصوص عليها في المادتين ٤٧، ٤٨ من قانون التقاعد عن خدمته اللاحقة لتاريخ ١/١١/١٩٨١ فلاحق لها بان تسترد بدل الاشتراك المدفوع عنه

هذا ما نقرره في تفسير النصوص المطلوب تفسيرها.

صدر في ١٣ رجب سنة ١٤٠٢ هـ الموافق ٦/٥/١٩٨٢.

قانون تقاعد مأمورى الملكية(١)

وضع هذا القانون وبعد تدقيقه فى مجلس المبعوثان والأعيان وتحويره صدرت بعد الاستئذان الارادة السنية السلطانية برعاية أحكامه .

المادة ١ ـ يستفيد من حق التقاعد المعين فى هذا القانون جميع مأمورى الملكية المستخدمين فى الاستانة والولايات والمعلمون والمعلمات بالفعل فى المكاتب الرسمية والمستخدمون فى الخزينة الخاصة ومأمورو البلدية اذا لم يعينوا بانتخاب الأهالى وكانوا من قبل يؤدون رسم التقاعد وكتبة الأقلام ومأمورو التحصيل والخدم واليسقجية ومباشرو المحاكم والقولجية والمقومون فى الكمرك .

المادة ٢(٢) ـ يكتسب حق التقاعد بخدمة لا تقل عن ثلاثين سنة تبتدىء من تاريخ الحصول على المعاش عن خدمة مخصوصة بعد بلوغ سن العشرين على حساب السنة الشمسية . ومن قام بالوظيفة فى موقع الحرب أو وقع أسيرا فى يد العدو تحسب له مدة حربه وأسره مضاعفة . ومن كان من المأمورين مكلفا بالخدمة العسكرية تحسب له أيضا فى مدة التقاعد مدة وجوده تحت السلاح ولكن من كان ذا علة ولو لم يكمل هذه المدة يتقاعد ويخصص له معاش حسب درجة مرضه التى تثبت فنا .

المادة ٣ ـ ان مدة التقاعد حدها النهائى خمس وأربعون سنة والمأمور الذى تبلغ مدة خدمته أصالة ووكالة ثلاثين سنة لا يمكن أن يجرى تقاعده ما لم يطلبه ويستدعيه أو ما لم يثبت فنا أنه مريض عليل بدرجة لا يمكنه معها ايفاء واجبات مأموريته غير أن المأمورين الذين بلغت مدة خدمتهم خمسا وأربعين سنة أو أكملوا الخامسة والستين من العمر على حساب السنة الشمسية يحالون على التقاعد بدون أن ينظر الى رضاهم ولو كانوا قادرين على ايفاء الوظيفة . أما الوكلاء والأعيان فهم مستثنون من قاعدة تحديد السن هذه كما أن من أكمل الخامسة والستين من العمر وكان يؤمل استفادة الدولة من تجربته وخدمته فيجوز أن يستثنى من قيد تحديد السن المار بيانه ويستخدم بقرار مجلس الوكلاء الخاص على انه لايجوز أن يخصص للمأمور حين تقاعده زيادة معاش عن المدة التى خدمها بعد خدمته ٤٥ سنة .

المادة ٤ ـ من استخدم فى خدمة ملكية من رجال ومأمورى العلمية ومن أمراء وضباط العساكر البرية والبحرية والجندرمة ومن المأمورين والمستخدمين فى أقلام دوائر العلمية والعسكرية سواء أبدل سلكه أو لم يبدله يخصص له اذا بلغ مجموع مدة خدمته تمام مدة التقاعد معاش تقاعد من صندوق الملكية بنسبة معاشه عن عشر السنوات الأخيرة ولا يعطى معاش آخر عن خدمته الأخرى .

المادة ٥ ـ من كان فى عهدته أكثر من مأمورية واحدة فان صادف تعدد مأموريته السنة الأخيرة فالعبرة فى حساب التقاعد للمأمورية الاكثر راتبا ومن لم يكن له مأمورية أصلية وانما كان يدرس فى مكتب أو فى مكاتب متعددة من المكاتب الرسمية فيدخل فى الحساب تماما الرواتب التى تناولها من كل منها .

المادة ٦ ـ من وجد أولا فى المأموريات التى ذكرت فى المادة (١) وبعد ذلك استخدموا بانتخاب الأهالى فى رئاسة وعضوية المجالس والمحاكم بيومية وتخصيصات أو بأجرة أو بمعاش مقابلة لذلك أو استخدموا بموجب قونتراتو يبقى لهم حق الاستفادة وتحسب لهم تماما قياسا على زمن المعزولية المبين فى المادتين السابعة والتاسعة كما تحسب تماما مدة بعثة المبعوثين .

المادة ٧ ـ المأمور الذى خدم فعلا عشر سنوات فزمان معزوليته الذى مضى بلا معاش

---

(١) نص البند (١) من الجدول الثانى الملحق بقانون التقاعد رقم ٣ لسنة ١٩٤١ على « الغاء جميع التشاريع العثمانية المتعلقة بالتقاعد والتعويضات ورواتب المعزولية »

(٢) أجمع الرأى بقرار الديوان الخاص بتفسير القوانين الصادر فى ٨ شعبان ١٣٢٧ المصادق ١٣٢٥/٨/١١ أن معنى عبارة (موقع الحرب) لا يقتصر على خط النار بل أنها تشمل المواقع التى كانت معرضة لخطر الأعمال الحربية من قبل العدو وأنه يترتب على الحكومة أن تبت فى كل قضية بالنسبة الى ظروفها الخاصة . ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٧٦ فى ١٩٣٠/١٠/١ .

مهما تكرر يحسب فى كل مرة تماما اذا نقص عن سنتين وان بلغ أربع سنوات دخل فى الحساب سنتان كاملتان والسنتان الأخيرتان يدخل نصفهما وما زاد على ذلك لا يحسب وذلك من مبدأ خدمته لحين تقاعده بشرط أن لا يكون أحيل على معاش المعزولية جزاء بموجب حكم قانونى ٠

المادة ٨ ـ ان مدة معزولية المأمور خلوا من معاش اذا كان من الجائز قبولها وكان قسم منها قد صادف السنوات العشر الأخيرة ويفترض انه تناول عنها المقدار الذى يستحقه بمقتضى قرار المعزولية وان لم يكن مستحقا له فيفترض أنه أخذ المعاش بنسبة ربع الراتب المخصص للمامورية التى انفصل عنها ويحاسب كل منهما على هذا الوجه بشرط أن تستوفى منهما عائدات التقاعد عن تلك المدة ٠

المادة ٩ ـ المأمورون الذين يتناولون المعاش فى مدة انفصالهم يدخل فى حسابهم زمان معزوليتهم تماما بالغا ما بلغ وحكم هذه المادة والمادة السابقة يشمل أيضا الذين يقضون مدة معزوليتهم كلها أو بعضها فى الخدمات المبينة فى المادة (٦) وزمان المعزولية الأخير يدخل أيضا فى الحساب بموجب هذه المادة والمادة السابقة ٠

المادة ١٠ ـ ان الذين يستخدمون برضاهم فى خدمة الدولة لما تراه من لزوم استخدامهم يقطع عنهم معاش التقاعد ثم يعاد لهم بعد انفصالهم ولا يضم شىء على المعاش الذى تخصص لهم بسبب استخدامهم فى المدة الأخيرة ٠

المادة ١١ ـ من دخل من المأمورين والمعزولين بدون استحصال رخصة رسمية فى خدمة دولة أجنبية يسقط حقهم من التقاعد عن خدمتهم السابقة وان كان من المتقاعدين وكان له معاش تقاعد قطع عنه ٠

المادة ١٢ ـ المحكوم عليهم مؤبدا بالحرمان من المامورية وبالاسقاط من الحقوق المدنية يسقط حقهم بالتقاعد على أن تعطى عائلاتهم عند وفاتهم ما يصيبها قانونا من معاش التقاعد ومن حكم عليه من المأمورين والمتقاعدين بجزاء الكورك أو الحبس بالقلعة ثلاث سنوات أو أكثر تعطى عائلته فى مدة حبسه ما يصيبها من معاش التقاعد بمقتضى حكم هذا القانون وعند تخلية سبيله يقطع عنها ثم يعاد لها عند وفاته ٠

المادة ١٣ ـ يخصص للمأمور الذى أكمل فى مأموريته ثلاثين سنة واحد فى المائة وعشرون من مجموع الراتب الذى تناوله فى مدى مدة العشر سنوات الأخيرة يعنى خمسون فى المئة من المعدل الوسط الشهرى ٠ وأما المدة التى تجاوزت الثلاثين سنة فيضم عن كل سنة واحد فى الثلاثين من هذه الخمسين فى المئة وأما المأمور الذى قضى فى الخدمة خمسا وأربعين سنة فهذا يخصص له فى المئة خمسة وسبعون تماما من المقدار المتوسط الشهرى اذا كان لا يتجاوز ذلك الثلاثة آلاف غرش واذا تجاوز هذا المقدار يعطى له تمام الثلاثة آلاف ونصف الزائد على الثلاثة آلاف اذا بلغ السبعة آلاف وان كان مقداره من السبعة آلاف الى العشرة آلاف يعطى له ثلث الزائد وان كان زائدا على العشرة آلاف فيعطى له ربع الزائد وعلى هذا فرواتب التقاعد التى تخصص على هذه الصورة لا تتجاوز السبعة آلاف وخمسمائة غرش ٠

المادة ١٤ ـ ان الحد الأدنى للمعاش التقاعدى لاجل الخدمة مدة ثلاثين سنة مئة غرش ولخدمة خمس وأربعين سنة مئة وخمسون حتى لو ظهر لدى الحساب انه ينقص عن هذه المقادير يصير ابلاغه اليها ٠

المادة ١٥ ـ المأمور الذى يهزل جسمه فى أثناء وجوده فى وظيفته أو زمان معزوليته الجائز قبولها بحيث يحتاج الى معاونة غيره أو يصبح مقعدا أو مجنونا أو كليلا أو فاقد البصر بالكلية يجرى تقاعده بنصف راتب مأموريته الأخيرة وأما اذا كانت معلوليته ليست بدرجة يحتاج معها الى معاونة غيره بل هى بدرجة تمنعه من تعاطى الوظيفة فقط وكانت مدة خدمته أقل من عشر سنوات فيجرى تقاعده بربع الراتب واذا كانت المدة زيادة عن ذلك فبثلث الراتب ، أما المعاشات التى تخصص على هذه الصورة ويزيد مقدارها على الثلاثة آلاف غرش فالزيادة تجرى بشأنها المعاملة وفقا للمادة (١٣) ٠

المادة ١٦ ـ اذا كان المأمور المعلول قد أكمل مدة التقاعد فينظر براتب المعلولية وراتب التقاعد فأيهما كان زائدا يخصص له ٠

المادة ١٧ ـ ان أفراد عائلة المأمور المتوفى التى يحق لها أن تتناول من الصندوق معاشا أو

اكرامية هى عبارة عن أولاده الذكور الذين لم يبلغوا سن العشرين وبناته الاناث اللاتى لم يكن ذوات أزواج ووالدته وجدته وزوجاته فقط أما زوجته المطلقة وسائر من يتعلق به فلا ينالون شيئا ٠ والاناث من الأولاد والوالدة والجدة اللواتى لم يخصص لهن معاش بسبب كونهن كن متزوجات حين وفاة آبائهن وأولادهن وأحفادهن فهؤلاء النسوة اذا توفى بعد ذلك أزواجهن أو حصل بينهم ما أدى الى الافتراق يصبحن حينئذ من ذوى الحصص فى المعاش العائلى المنتقل من آبائهن وأولادهن وأحفادهن على أن من أصابها زيادة راتب من الصندوق بسبب وفاة زوجها فلا يكون لها حصة فى المعاش الاول بل يخصص لها الراتب الزائد ٠

المادة ١٨ ـ كل ولد من أولاد المتوفى سواء كان ذكرا أو أنثى يعد يتيما وكذلك أمه وأما الزوجات المتعددات والجدات فتحسب كل اثنتين منهن بحكم يتيم واحد فتعين الحصص لهن على هذا الوجه ٠

المادة ١٩ ـ تقطع المعاشات المخصصة للذكور من الأولاد حال دخولهم فى سن العشرين على أن من كان معلولا بالدرجة التى ذكرت فى المادة (١٥) يستوفون معاشاتهم ما داموا أحياء وكذلك الذكور المقيمون فى المدارس العالية المشتغلون بتحصيل العلوم فلا تقطع معاشاتهم ٠

المادة ٢٠ ـ الاناث من الأولاد والوالدات والجدات اللواتى تقطع أو تنقل معاشاتهن الى غيرهن بسبب ازدواجهن اذا ترملن بعد ذلك من أزواجهن بطلاق أو وفاة وعرضن أمرهن بعد خلاص عدتهن باستدعاء قدمنه يعاد اليهن معاشهن بمقداره السابق ويعطى لهن من تاريخ حوالة الاستدعاء وكذلك البنات من الأولاد والوالدات والجدات اللائى كن حين وفاة آبائهن وأولادهن متزوجات ولم ينلن بسبب ذلك حصة من معاش العائلة اذا ترملن من أزواجهن يكون لهن حق بنيل المعاش حسب الأصول ٠ والزوجة أو الزوجات المتروكة التى تأخذ معاشا من زوجها المتوفى ينقطع معاشها عند زواجها بآخر ويعاد اليها عند انفصالها عنه بطلاق أو وفاة وذلك من تاريخ انفصالها واذا كان معاش زوجها الأخير المتوفى زائدا فيخصص هذا لها على أن اعادة المعاملة هذه هى لأجل مرة واحدة فقط ٠

المادة ٢١ ـ من كان زوجها المتوفى من مأمورى الدولة ونالت معاشا بسبب ذلك حسب القانون ثم توفى والدها بعد ذلك وهو مستحق للتقاعد لا يخصص لها غير هذا المعاش لكن اذا كان المعاش الذى نالته من زوجها أقل من المعاش الذى تستحقه بسبب وفاة والدها فيكمل ما نقص منه ٠

المادة ٢٢ ـ ان التقاعد الذى يستحقه المأمور ان كان عن مدة خدمته أو كان بسبب معلوليته وكذلك معاش الارامل والأيتام الذى يعطى الى عائلة من توفى من المأمورين يجرى حسابه لدى محاسبة الصندوق ويقدر وفقا لأحكام نظام الصندوق ثم يكتب فى ذلك جدول ويعهد بتدقيقه مع الأوراق المتفرعة الى مجلس الادارة فاذا تبين بعد تدقيقه انه مستحق للمعاش يعطى بذلك قرار من الهيئة العمومية وعليه تجرى حالا معاملة التخصيص واذا وقع اعتراض على قرار الهيئة العمومية فعلى المعترضين أن يراجعوا شورى الدولة ٠

المادة ٢٣ ـ ان الموظفين من المأمورين الذين يستدعون اجراء تقاعدهم أو يعزلون أو تلغى مأموريتهم على شريطة أن يجرى تقاعدهم والذين يتناولون راتب المعزولية ثم يطلبون تقاعدهم فهؤلاء يخصص لهم معاش التقاعد اعتبارا من تاريخ قطع معاشهم من المأمورية أو المعزولية أما المعزولون الذين لم يتناولوا معاش المعزولية بعد فهؤلاء يخصص لهم معاش التقاعد من تاريخ قيد استدعائهم فى المحل الرسمى الذى أعطى له وتخصص معاشات الأرامل والأيتام اعتبارا من تاريخ وفاة أوليائهم ٠

المادة ٢٤ ـ يتخذ نصف المعاش التقاعدى الذى يستحقه المأمور أساسا للمعاش الذى يخصص لعائلته وكيفية ذلك أن يخصص من هذا النصف خمسمائة غرش تماما ليتيم واحد وخمسون فى المئة من الباقى وليتيمين اثنين خمسمائة غرش تماما وخمسة وسبعون فى المئة من الباقى ويخصص لثلاثة وأكثر من الأيتام النصف المذكور بتمامه ٠ الحد الأعظم لمعاش

الأرامل والأيتام خمسة آلاف غرش . ومن يسقط من هؤلاء أو يتوفى تقطع حصته من هذا المعاش واذا كان يوجد يتيم غيره يخصص له خمسمائة غرش من نصف هذه الحصة تماما مع نصف مازاد عن الخمسمائة غرش والنصف الآخر يبقى للصندوق واذا بقي يتيمان كذلك يخصص لهما خمسمائة غرش من نصف الحصة المذكورة تماما وثلاثة أرباع مابقى والربع يبقى للصندوق واذا كان الأيتام الباقون ثلاثة أو أكثر يضم المعاش بتمامه المنحل الى معاشاتهم .

المادة ٢٥ ـ المعاش الذى يخصص الى عائلة المأمور الذىقام بواجبالخدمة مدة عشرسنوات هو ثلث المقدار الذى يعطى باعتبار ثلاثين سنة واذا كانت مدة خدمته فوق العشر سنوات يضم عليه واحد فى العشرة من هذا الثلث عن كل سنة .

المادة ٢٦ ـ الذين يتوفون بعد تاريخ نشر هذا القانون ولم تكن تسبق لهم خدمة عشر سنوات يعطى لعائلتهم اكرامية على الوجه الآتى وهو ان كانت مدة خدمة المتوفى من سنة الى ثلاث سنوات يعطى لها معاش شهر واحد من معاشاته فى مأموريته الأخيرة واذا كانت خدمته من أربع الى ست سنوات يعطى لها معاش شهرين واذا كانت من سبع الى تسع سنوات يعطى لها معاش ثلاثة أشهر بشرط أن يكون هذا العطاء لمرة واحدة فقط وعلى كل فلا يتجاوز مقدار الاكرامية التى تعطى على هذه الصورة ثمانية آلاف وخمسمائة غرش .

المادة ٢٧ ـ اذا وقع أحد المأمورين فى تهلكة أو خطر بسبب وظيفته بينما كان قائما بواجبها أو ذاهبا الى مقرها أو عائدا منه وقد توفى قضاء أو قتل وهو لم يؤد الخدمة عشر سنوات يخصص الى عائلته ربع المعاش الذى كان يستوفيه فى مأموريته الأخيرة من غير تعديل ، أما اذا كانت مدة خدمته عشر سنين أو أكثر وكان ما يخصص لها من المعاش عن هذه الخدمة أكثر من ربع معاش مأموريته الأخيرة يخصص لها المعاش الزائد .

المادة ٢٨ ـ الحد الأصغر لرواتب العائلة أربعون غرشا لكل فرد من أفرادها واذا تبين بالحساب أن حصة الفرد تقع أقل من ذلك يصير ابلاغها الى الحد المذكور وعند وقوع محلولات يقطع القسم المضاف من الصندوق ويوقف دفعه.

المادة ٢٩ ـ يجتمع رأس مال الصندوق من الواردات الآتى بيانها وهى :

١ ـ عائدات الخمسة فى المائة التى تقطع من الرواتب الشهرية المخصصة لعموم المأمورين الدائمين والمؤقتين والمعزولين والمتقاعدين .

٢(١) ـ ملغاه .

٣(٢) ـ ملغاه .

٤ ـ فائض مبالغ الأرباح المختصة بالصندوق .

٥(٣) ـ ملغاه .

٦ ـ أثمان المحفظة (جزؤدان) التى تعطى من الصندوق مرة فى كل سنة الى كل فرد وهى غرش واحد يؤخذ ممن معاشه من أربعين غرشا الى مئة غرش وغرشان ممن معاشه مئة الى خمسمائة وثلاثة غروش ممن معاشه منخمسمائة الى ألف غرش وأربعة غروش ممن معاشه من ألف الى أربعة آلاف وخمسة غروش ممن معاشه من أربعة آلاف الى ما فوق .

٧ ـ كافة الواردات المتفرقة .

٨ ـ المبالغ التى يتقرر اعطاؤها من الدوائر التى لم تدخل فى الميزانية العمومية كالخزينة الخاصة وأمانة البلدة والمصرف الزراعى ذلك لقاء المعاشات المدفوعة باسم هذه الدوائر من صندوق التقاعد .

المادة ٣٠ ـ اذا لمتكف واردات الصندوق المعاشات المخصصة فالباقى يصرف مقسطا من الخزينة المالية باعتباره شهريا .

المادة ٣١ ـ تعين معاملات تخصيص المعاشات وما يتفرع عنها بنظام ينظم .

المادة المذيلة ـ يجرى تطبيق أحكام هذا القانون بحق معاشات عموم المتقاعدين والأيتام والأرامل التى تخصصت حتى تاريخ نشره ، (أ هـ) .

---

(١) ، (٢) ملغاة بموجب « قانون الغاء اقتطاع زيادات المرتبات وانصافها لسنة ١٩٢٦ » .

(٣) ملغاة بموجب « قانون بشأن عدم اقتطاع عائدات التقاعد من النفقات السفرية » .

في ٨ شعبان سنة ٣٢٧ وفي ١١ أغسطس سنة ١٣٢٥ ٠

ذيل قانون تقاعد الملكية

المادة ١ ـ المأمورون الذين يحالون على التقاعد بدون النظر الى رضاهم بداعي بلوغهم الخامسة والستين من عمرهم وفقا للمادة الثالثة من القانون المؤرخ في ٨ شعبان سنة ١٣٢٧ و ١١ أغسطس سنة ١٣٢٥ اذا كانت مدة خدماتهم أقل من ثلاثين سنة وكان قد سبق لهم في الخدمة مدة عشر سنوات أو أكثر يحسب راتب التقاعد لهم باعتبار ثلاثين سنة غير انه ينزل واحد من ثلاثين من معاش كل سنة من هذه السنين ٠

واذا حدث أن مدة خدمتهم كانت أقل من عشر سنوات فيعطى لهم مكافأة نقدية تساوى لحاصل ضرب الثلثين من معاشهم الأخير الشهرى بعدد سنين الخدمة ، وتحسب الكسورات الزائدة عن ستة أشهر سنة كاملة ٠

المادة ٢ ـ ان هذا القانون يعتبر مرعى الاجراء من تاريخ نشره ويستفيد منه المأمورون التابعون لأحكام المادة الثالثة من قانون التقاعد اذا كانوا بلغوا الخامسة والستين ولم يحرزوا حق التقاعد بسبب عدم بلوغ مدة خدمتهم ثلاثين سنة ٠

والمأمورون الذين جرى توظيفهم بعد نشر قانون التقاعد المؤرخ في ١١ أغسطس سنة ١٣٢٥ لا يستفيدون من أحكام هذا القانون ٠

المادة ٣ ـ ان ناظر المالية مكلف باجراء هذا القانون ٠

٨ جماد أول سنة ٣٣٣ و ٢٣ مارت سنة ١٣٣٠ ٠

قانون عائدات التقاعد(١)

قرئت مذكرة فخامة ناظر المالية المؤرخة في ١٢ آذار ١٩٢٤ رقم ٢٧/٦٥٤ وخلاصتها ان قوانين التقاعد والمعزولية لم تطبق أحكامها في المنطقة منذ تشكل الحكومة المركزية واكتفى باعطاء الرواتب الذاتية للأشخاص الذين خصصت اليهم رواتب قبل تاليفها والى عائلات الجنود وبعض الأشخاص الذين منحوا مثل هذه الرواتب على أن مجلس الوكلاء العالي قرر رد عائدات التقاعد المحسومة من بدء نيسان ١٩٢١ للموظفين الذين يقالون عن العمل ادارة أو يستقيلون أو تلغى وظائفهم وقد دامت الحال هذا المنوال وأعيدت العائدات لهؤلاء الموظفين سواء كانوا من أبناء المنطقة أو غيرهم خلافا لما هو جار في المناطق المجاورة وأنه قد قرر المجلس المشار اليه منذ تاريخ ١١ أيلول ١٩٢٣ عدم حسم شيء من الرواتب باسم عائدات التقاعد وداوم على اعادة التوقيفات الى مستحقيها واعطاء الرواتب الذاتية المقررة دون دخول ما يقابلها على ميزانية الواردات الأمر المنافي للأصول والأساس المبنى عليه صندوق التقاعد المعدود نظير شركة تعاون للموظفين وقد زاد الموقف حراجة استفادة معظم الموظفين الذين شملهم القرار المؤرخ في رقم عقيب تغيير أسماء وظائفهم دون غيرهم ممن يستحقوا استعادة تلك العائدات بينما شمول هذا القرار الجميع يصادف مشاكل عظيمة منها عجز الميزانية عن تأدية جميع العائدات التى تقارب العشرة آلاف جنيه وعدم ابقاء واردات لهذه الشركة التعاونية التى لا يزال أصحاب الرواتب الذاتية يستوفون استحقاقهم منها ٠ لذا فان فخامته يرى من الضرورى منعا للمحاذير السالف ذكرها وحبا بصالح الموظفين من غير أبناء المنطقة الذين ليس لديهم وسائل لاقتصاد شيء من رواتبهم وتأمينا لمنافع الموظفين من أهليها منحهم حق التقاعد والمعزولية أسوة بالمناطق المجاورة والرجوع منذ بدء السنة المالية الى حسم التوقيفات من رواتب الموظفين كافة على أن تعطى التعويضات للذين ليسوا من أهل المنطقة عند انفكاكهم عن العمل بصورة قطعية وأن يمنح حق التقاعد والمعزولية لأهليها الذين يخدمون فيها المدة المعينة لنوال راتب التقاعد والمعزولية ٠

---

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ٨٧ في ١٩٢٥/١/١٢

لائحة قانونية بشأن عائدات التقاعد

١ ــ اعتبارا من بداية سنة ١٩٢٤ المالية تحسم عائدات التقاعد من رواتب الموظفين وفاقا لأحكام القوانين المتبعة منذ القديم ٠

٢(١) ــ يعطى لكل موظف يترك الخدمة ولم يكن حائزا على الصفات التى تؤهله لاستيفاء راتب تقاعد بمقتضى المادتين الرابعة والثامنة تعويضات تعادل ١ ــ ١٢ من مجموع الرواتب التى تقاضاها خلال مدة خدمته وأدى عنها عائدات التقاعد القانونية بشرط أن لا يكون قد ارتكب جرما مانعا لاستخدامه ٠

٣(٢) ــ الموظفون الذين استردوا عائداتهم التقاعدية بموجب قانون رد عائدات التقاعد المؤرخ فى نيسان سنة ١٩٢٦ رقم ١٠٠ تؤدى لهم التعويضات بعد أن يحسم منهـا ما كانوا استردوه قبلا وكذلك تعطى التعويضات من ١١ أيلول ١٩٢٣ لغاية ٣١ مارت ١٩٢٤ التى لم تستوفى خلالها عائدات التقاعد بشرط أن تحسم العائدات القانونية من تلك التعويضات ٠

٤ ــ الموظفون من أهل المنطقة (الشرق العربى) يمنحون حق الاستفادة من التقاعد والمعزولية وفاقا لأحكام القوانين الصادرة فى عهد الحكومة العثمانية ٠

٥(٣) ــ

٦(٤) ــ الذين أخذوا عائداتهم التقاعدية من أبناء هذه البلاد لا يحق لهم الاستفادة من حق التقاعد والمعزولية ما لم يردوا المبلغ الذى أخذوه مقسطا حسبما يرتأيه المجلس التنفيذى عند تخصيص راتب التقاعد والمعزولية ٠

٧ ــ يعد من أبناء منطقة الشرق العربى الذين ولدوا فيها أو استوطنوها وقيدت نفوسهم فى سجلاتها قبل انسحاب الحكومة العثمانية من سوريا وهو ٢٩ أيلول ١٩١٨ ٠

٨ ــ الذين يستخدمون فى وظائف الحكومة فى منطقة الشرق العربى مدة تعادل المدة المعينة لنوال راتب التقاعد والمعزولية ولم يكونوا قد أخذوا شيئا من عائداتهم طول هذه المدة أو يردون بموجب المادة السادسة عائداتهم التى كانوا استردوها يمنحون الحق المنصوص عنه فى المادة الرابعة من هذا القانون ٠

٩ ــ لا يعطى راتب تقاعد أو معزولية لغير الأشخاص المبينين فى المادة الرابعة والثامنة من هذا القانون غير أنه يجوز تخصيص رواتب من ترتيب الخدمات الوطنية بموجب قانون خاص الى الذين سبقت لهم الخدمات الحسنة ٠

ولما كانت مطالعة فخامته منطبقة على حقيقة الحال وموافقة للمصلحة العامة ومصلحة الموظفين نقرر تأييدها والمصادقة على اللائحة القانونية الموضوعة بهذا الشأن والمرتبطة الى هذا القرار ورفعها للأعتاب السنية حتى اذا اقترنت بالتصديق السامى وضعت موضع الانفاذ والتطبيق ٠

١٠ ــ تلغى جميع أحكام القوانين والمقررات المخالفة لهذا القانون عدا القانون المختص برواتب عائلات الجنود ٠

١١ ــ ناظر المالية مأمور بانفاذ أحكام هذا القانون ٠

٢٧ شعبان ١٣٤٢ و ٢ نيسان ١٩٢٤

قرار الديوان الخاص

تفسيرا للمادة السابعة من قانون عائدات التقاعد

٠٠٠ وبعد المذاكرة فى هذا الشأن ظهر لأكثر الهيئة أن قانون عائدات التقاعد المؤرخ فى ٢ نيسان سنة ١٩٢٤ وضع فى الوقت الذى لم تكن فيه وضعية شرق الأردن الحقوقية معينة ٠

وان المادة السابعة من هذا القانون وضعت بقصد تعريف الأردنيين لأجل الحصول على حق التقاعد والمعزولية وفاقا لأحكام القوانين الصادرة فى عهد الحكومة العثمانية فهى اذن مادة وضعت لوصف الأردنى لعدم وجود قوانين أخرى فى ذلك الحين تنص على وصفه ٠

وانه بالنسبة لهذا الغرض ــ فان قانون

(١) ، (٢) (٤) معدلة بالقانون المؤرخ فى ١٩٢٦/٨/٢٢ ــ الجريدة الرسمية ــ العدد ١٣٧ فى ١٩٢٦/٩/٢٥
(٣) ملغاة بالقانون المؤرخ فى ١٩٢٦/٨/٢٢ ، المشار اليه ٠

الجنسية الصادر فى ٢٣ نيسان ١٩٢٨ الذى عرف الأردنى بنص المادتين (١ و ١٨) منه ـ قد ألغى المادة السابعة من قانون عائدات التقاعد المار ذكرها .

وان الاستفادة من حقوق التقاعد والحالة هذه يجب أن يكون شاملا جميع الذين يعتبرهم قانون الجنسية الأخير أردنيين سواء أكان بحكم المولد أو التجنس ويجب أن لا يفرق بينهم فى هذا الحق بحكم المادة الخامسة من القانون الأساسى والمادة (١٨) من قانون الجنسية وان هذا التفسير لا يتعارض مع حكم المادتين (٥٨ و ٥٩) من القانون الأساسى المذكورتين أعلاه لأن قانون عائدات التقاعد المذكور لم يزل نافذا ومعمولا به ما عدا المادة السابعة منه وهذه ألغيت ضمنا بقانون الجنسية .

١٩٣٠/٦/١٤

قانون رواتب المعزولين من المأمورين الملكيين

المادة ١ ـ ان المأمورين الملكيين الذين يخرجون من وظائفهم بسبب الغائها أو يفصلون عنها بناء على اللزوم الذى تراه الدولة أو يضطرون الى ترك الخدمة بداعى الأسباب الصحية التى تثبت لدى الدائرة ذات الصلاحية تخصص لهم رواتب معزولية بموجب هذا القانون الى حين تعيينهم فى مأمورية أخرى ٠

المادة ٢ ـ لأجل أن يستحق المأمور معاش المعزولية يجب أولا أن تكون خدمته بالراتب قد استمرت خمسة عشر عاما على الأقل اعتبارا من تاريخ دخوله العام العشرين من العمر ، ثانيا أن لا يكون محكوما من جراء أمور وظيفته بجنحة أو جناية ، ثالثا اذا كان عزله اداريا غير مستند الى حكم قانونى فيجب أن يكون حاصلا على قرار بجواز استخدامه من لدن الدائرة التى ينتسب اليها ٠ ان رواتب المعزولية تؤدى فى الأماكن التى يتخذها المعزولون محلات لاقامتهم ٠

المادة ٣ ـ ان المأخوذين تحت المحاكمة والمعزولين ادارة بدون استناد الى حكم قانونى ولم يستحصلوا على قرار بجواز استخدامهم من لدن الدائرة التى ينتسبون اليها ٠ والمستقيلين من وظائفهم بداعى الأسباب الذاتية والذين لم تسبق لهم خدمة مدة خمسة عشر عاما لا يحق لهم المطالبة براتب المعزولية ٠

المادة ٤ ـ ان المأمورين الذين تبرأ ذمتهم بعد أخذهم تحت المحاكمة يكتسبون حق تناول راتب المعزولية اعتبارا من تاريخ عزلهم ، أما المحكومون بتضمينات الأموال الأميرية فلا يخصص لهم راتب المعزولية قبل أن يسددوا ديونهم هذه ٠

المادة ٥ ـ ان امتهان المأمورين المعزولين الذين يتخذون التجارة أو احدى الصناعات مهنة لهم أو يدخلون فى خدمة احدى الشركات أو الادارات العثمانية لا يمنعهم ذلك عن طلب راتب المعزولية وتناوله ٠

المادة ٦ ـ فى أثناء المعزولية اذا حكم أحد المعزولين النائلين راتب المعزولية بجناية أو جنحة مخلة بالشرف أو كلف مرتين بصورة رسمية تحريرية الى وظيفة بدرجة آخر مأمورية تولاها من حيث الصنف والراتب ولم يقبل بدون استناد الى أسباب مشروعة أو اذا لم يتقدم مرة فى كل ستة أشهر طالبا بذاته وبصورة تحريرية تعيينه فى مأمورية يقطع عنه راتب المعزولية ٠

المادة ٧(١) ـ يخصص مرتب العزل من تاريخ العزل أو الغاء الوظيفة بشرط أن يكون الموظف المنفصل عن الخدمة قد قدم استدعاء الطلب خلال ستة أشهر من تاريخ انفصاله عن الوظيفة وبعد مرور هذه المدة يجرى التخصيص اعتبارا من تاريخ حوالة الاستدعاء المتضمن طلب مرتب العزل الا اذا تحقق أن عدم طلب راتب المعزولية ناشىء عن عذر مشروع ٠

المادة ٨ ـ ان الذين اعتلوا فى خدمة الدولة أو بلغت خدمتهم حد الخمسة والأربعين عاما أو وصلوا الى سن الخامسة والستين واستحقوا الاحالة على التقاعد بسبب معلوليتهم وخدمتهم لايعطون راتب المعزولية سواء أكان قد خصص لهم حتى الآن راتب معزولية أم لا بل يدعون الى طلب احالتهم على التقاعد ٠

المادة ٩ ـ ان من بلغت خدمته من الخمسة عشر الى العشرين عاما يخصص له راتب معزولية بقدر ربع راتب آخر مأمورية تولاها سواء أكان من الوكلاء (أى الوزراء) أو من سائر المأمورين ومن بلغت خدمته من العشرين الى الثلاثين عاما يعطى بقدر ثلث راتب آخر وظيفة تولاها ومن زادت خدمته عن الثلاثين عاما يعطى بقدر نصف راتب آخر وظيفة أيضا واذا كان مقدار راتب المعزولية الذى يخصص على هذه الصورة أقل من المائة قرش فيبلغ الى حد المائة قرش واذا كان متجاوزا الخمسة آلاف قرش فيقطع ما يزيد عن ذلك المبلغ ويعتبر الحد الأعظم الخمسة آلاف قرش ٠

المادة ١٠ ـ ان النسبة التخصيصية لمعاشات المعزولين المحررة فى المادة (٩) تشمل

---

(١) معدلة بقانون تعديل المادة السابعة من قانون مرتبات المعزولين من مأمورى الملكية ، الذى نص فى مادته الاولى على أن يعمل به من بداية نيسان سنة ١٩٢١ ٠ الجريدة الرسمية ـ العدد ١٧٣ فى ١٩٢٧/١٢/١٥

أيضا الوكلاء (أى الوزراء) الـذين يستعفون مجتمعين أو منفردين ويصبحون بدون مأمورية ٠

المـادة ١١ ـ اذا كلف بقـرار من مجلس الوكلاء أحد الوكلاء (الوزراء) المعزولين الـذين يتنـاولون راتب المعزولية الى مأمورية يمكن أن تعد معادلة لخدمته السابقة على الأقل كسفارة أو ولاية وكان ذلك التكليف بقرار مجلس الوكلاء ولم يقبله يعامل بمقتضى المادة (٦) ٠

المـادة ١٢ ـ اذا انفصـل من المأمورية الأخيرة أحد الوكلاء المعزولين الذى قطـع راتب معزوليته بسبب قبوله هذه المأمورية ولم يكن ثمة من سبب قانونى يمنـع من تخصيص راتب معزولية له فيخصص له راتب معزولية بالحساب على نسبة مأموريته الأخيرة ٠

المـادة ١٣ ـ (تنص هـذه المـادة على أن المبلغ الذى تعهدت الخزينة بتسليمه الى صندوق المعزولين قد وضـع مقابل معاشات المعزوليـة وحيث لم يبق لهذا الوضع فائدة الآن صرفنـا النظر عن تعريبها) ٠

المـادة ١٤ ـ لأجل تعيين وتحديد مقـادير رواتب المعزولية الى يستحقها المأمورونالمعزولون بموجب هذا القانون يقوم مجلس الادارة باجراء التدقيقات اللازمة فى أوراق تراجم الحالوالجداول التى تبين مدة خـدمة المأمورين السـابقة التى تقدمها الدائرة التى ينتسبون اليهـا فاذا تبين بعد التدقيق أن هناك لزوما قانونيـا لتخصيص راتب المعزوليـة يجرى تخصيصه بقرار الهيئة العمومية ولأصحاب الاعتراض على قرارات الهيئة العمومية هذه أن يراجعوا شورى الدولة ٠

المـادة ١٥ ـ عند عـدم كفـاية ما فى الصندوق من النقود تسدد هذه الرواتب من قبل الخزينة المالية شهرا فشهرا ٠

المـادة ١٦ ـ ان الحـد الأعظم لمعاشات المعزولية التى خصصت لدى الصـندوق حتى الآن والتى أحيلت اليه من الخزينة المـالية يكون وفقا للمادة التاسعة ٠

المـادة ١٧ ـ ان نظارة المـالية ونظـارة صندوق المعزولين والمتقاعدين مكلفتان بتنفيـذ هذا القانون ٠

مادة مؤقتة

ان أحكام هذا القانون تشمل أيضا كافة معاشات المعزولية التى جرى تخصيصها الى حين نشره ٠

فى ٤ شعبان سـنة ١٣٢٧ و ٧ أغسطس سنة ١٩٢٥ ٠

قانـون(١)
الغاء اقتطاع زيادات المرتبات وانصافها لسنة ١٩٢٦
قانون يتضمن الغاء الفقرتين الثانية والثالثة من المـادة (٢٩) من قانون التقاعد المؤرخ فى ١١ اغسطس ١٣٢٥

لـما كانت الفقرتان الثـانية والثالثة من المادة (٢٩) من قانون التقاعد الصادر فى ١١ اغسطس ١٣٢٥ قد نصـتا على وجـوب اقتطاع نصف مرتب الموظفـين الذين يعينون مجـددا ومقـادير الزيادات التى تضاف الى مرتبـات الموظفين لدفعة واحدة ٠

ولما كان يعتقـد أن حالة الموظفين بهـذه المنطقة لاتحتمل أن تؤخـذ منهم زيادات المرتبات وانصافها ٠

فقد تقرر الغـاء الفقرتين (٢ و ٣) من المادة (٢٩) من القـانون المشار اليه ورفـع اللائحة القـانونية الموضوعة لهذه الغاية لمقام الامارة الجليلة حتى اذا اقترنت بالتصديق العالى وضعت موضع التطبيق ٠

١ ـ يسمى هذا القانون قانون الغاء اقتطاع زيادات المرتبات وانصافها لسنة ١٩٢٦ ٠

٢ ـ ألغيت الففرتان الثانية والثالثة من قانون التقاعد المؤرخ فى ١١ اغسطس لسـنة ١٣٢٥ ٠

٣ ـ يعمل بهذا القانون اعتبارا من تاريخ نشره فى الجريدة الرسمية ٠

٤ ـ ناظر المـالية مأمور بانفاذ أحكام هذا القانون ٠

٢٩ ربيـع الأول ١٣٤٥ و ٦ تشرين اول ١٩٢٦ ٠

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ١٤١ فى ١٩٢٦/١١/١

قانون التقـــاعد (١)

نحن عبدالله بن الحسين أمير شرق الاردن ،

بمقتضى المادة (١٩) من القانون الاساسى ، وبنـــاء على ما قرره المجلس التشريعى فى جلسته المنعقدة بتاريخ ٦ شباط سنة ١٩٤١ ، نصادق على القانون الآتى ونأمر باصداره:

قانون رقم (٣) لسنة ١٩٤١
قانون معـدل وموحد لقانون التقاعد
ويلغى رواتب المعـــزولية

الفصل الاول ـ مواد عـامة

١ـ يسمى هذا القانون (قانون التقاعد) ويعمل به بعد مرور شهر على نشره فى الجريدة الرسمية ٠

٢ ـ لا يطبق هـــذا القانون وأية الغاءات صادرة بمقتضـــاه على أفراد الجيش العـــربى ويستثنى منهم موظفو الجيش العربى الملكيون ٠

٣ ـ فى هذا القانون ما لم تدل القرينة على خلاف ذلك تعنى كلمة :

(موظف) الموظف التابع للتقاعد ٠

(تقاعد) راتب التقاعد الشهرى ٠

(خدمة مقبولة للتقاعد) تعنى الخـــدمة التى تحسب للتقاعد بموجب أحكام هذا القانون٠

(راتب) تعنى الراتب الشهرى ٠

وتعنى الاشارة الى (العمر أو المدة) العمر أو المدة بحسب السنة الشمسية ٠

الفصل الثانى ـ الغـاء رواتب المعزولية

٤ ـ لا تخصص رواتب معزولية اعتبارا من تاريخ العمل بهذا القانون ٠ اذا عزل موظف من وظيفته أو ألغيت وظيفته فيجب ـ ما لم يستخدم فى وظيفة أخرى ـ احالته على التقاعد اذا كان يستحق التقاعد بموجب أحكام هذا القانون واذا أعيد استخدامه بعد أن كان أحيل على التقـاعد فتطبق عليه أحكام المادة (١١) من هـــذا القانون أما اذا كان الموظف لا يستحق التقاعد ثم أعيـــد استخدامه مرة أخـــرى فتحسب له مدة خدمته السابقة ، ولا تحسب المدة التى بقى فيها بدون استخدام ٠

الفصل الثالث ـ تقاعد واكراميات الموظفين

٥ ـ تقيد عائدات التقاعد التى تقتطع من مرتبات الموظفين والمتقاعدين بموجب أحكام هـــذا القانون ايرادا للحكومة وتؤدى من الخزانة المالية جميع المبـالغ التى تعطى بمثابة راتب تقـــاعد أو اكراميات وفاقا لهذا القانون ٠

٦ ـ الاشخـاص الآتى ذكـرهم موظفـون تابعون للتقاعد :

(أ) جميع موظفى الحكومة الاردنيين المصنفين (بما فيهم موظفو المصرف الزراعى ، ولكن لا يدخل فى عدادهم موظفو البلدية) الا من كان منهم يخدم بمقتضى عقد لا يخوله حق التقاعد ٠

(٢)غير أنه اذا عينت الحكومة أحد موظفيها المصنفين رئيســا لمجلس بلدى فان المـــدة التى يقضيها هذا الموظف فى هذه الوظيفة تدخل فى حساب مدة خدماته للتقـــاعد على أن تقتطع من رواتبه عن تلك المـــدة عائدات التقـاعد وتؤدى للخزينة ٠

(ب) الموظفون الاردنيـــون غـير المصنفين الموجودون فى الخدمة عند العمل بهـذا القـانون والمعتبرون حينئذ تابعين للتقاعد ٠

(ج) الموظفون غـــير الاردنيـين المصنفون الذين استخدمتهم الحكومة بمقتضى عقود يكونون بموجب شروطها تابعين للتقاعد ٠

بشرط أن لا يخصص راتب تقاعد فى أية حالة قبل أن تكون قد دفعت عائدات التقـــاعد بتمامها الا حيث يكون قد نص على خلاف ذلـــك بموجب أحكام هذا القانون ٠

(هـ)(٣) لا يحق للموظف الذى يصـــبح أردنيا بطريق التجنس بعد نفاذ هذا القانون أن يدخل فى حساب مدة التقاعد أية خدمة ســابقة لتاريخ تجنسه الا اذا كان يحق له فى التاريخ المذكور أن يدخل تلك الخدمة فىحساب مدة التقاعد

---

(١)الجريدة الرسمية ـ العدد ٧٠٠ فى ١٩٤١/٣/١

(٢) مضافة بالقانون المؤقت رقم ١٤ لسنة ١٩٤٥ ـالجريدة الرسمية ـ العـدد ٨٣٠ فى ١٩٤٥/٨/١٨ وقـــد أصبح قانونا دائميا ٠ الجريدة الرسمية ـ العدد ٨٤٢ فى١٩٤٥/٣/١٢ ٠

(٣) عدلت على هذه الصورة بموجب القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٤١ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٧٠٩ فى ١٩٤١/٦/١ وقد أصبح قانونا دائميا ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٧٢٧ فى ١٩٤١/١٢/١٦

بمقتضى أحكام الفقرة (ج) من هذه المادة (١) (أو كان قد أمضى مدة ١٥ عاما أو أكثر خدمة فعلية فى حكومة شرق الاردن سواء وقعت تلك الخدمة كلها أو بعضها قبل تاريخ تجنس الموظف أو بعده) .

٧ ـ تقتطع الحكومة عائدات التقاعد من رواتب الموظفين والمتقاعدين بالنسب التالية :

ـ سبعة فى المائة من رواتب الموظفين .
ـ خمسة فى المائة من رواتب التقاعد للموظفين أو لعائلاتهم .

٨ ـ تحسب الخدمة المقبولة للتقاعد من تاريخ تعيين الموظف فى خدمة دائمة فى الحكومة على أنه يجوز أن تحسب الخدمة تحت التجربة والخدمة الموقتة بمقتضى عقد التى تسبق تماما الخدمة الدائمة فى الحكومة خدمة مقبولة للتقاعد فيما اذا سمح بذلك مجلس الوزراء بناء على طلب ذلك الموظف عند تعيينه فى الخدمة الدائمة ولا تدخل فى الحساب أية خدمة قام بها الموظف قبل بلوغه الثامنة عشرة من عمره ويدخل فى الحساب المدد التى يقضيها الموظفون تحت السلاح حينما يدعون للخدمة العسكرية أو يقومون بها بموافقة مجلس الوزراء ، أما المدد التى يقتضيها الموظفون فى الاسر من قبل العدو فتعتبر خدمة مقبولة للتقاعد سواء أكانوا تحت السلاح أم لم يكونوا .

٩ ـ يجوز لمجلس الوزراء أن يحيل على التقاعد أى موظف أكمل خمسة عشر سنة خدمة مقبولة للتقاعد وكل موظف بلغت مدة خدمته المقبولة للتقاعد ثلاثين سنة وكان قد بلغ الخمسين من عمره له الحق فى أن يتقاعد ، أما الموظف الذى بلغت مدة خدمته المقبولة للتقاعد خمسا وأربعين سنة أو بلغ الخامسة والستين من عمره فيجب احالته على التقاعد غير أن هذا النص لا يشمل رؤساء الوزارات أو الوزراء أو الموظفين الذين لاسباب استثنائية ذات فائدة عامة يجاز استثناؤهم من هذا النص بقرار من مجلس الوزراء الا أنه لا يجوز فى أية حالة كانت اعطاء راتب تقاعد اضافى عن مدة الخدمة التى تتجاوز خمسا وأربعين سنة .

(٢)أما اذا كان الموظف معلما فتستبدل مدة الثلاثين سنة الآنف ذكرها بخمسة وعشرين سنة ونسبة ١ من ٣٠ بنسبة ١ من ٢٥ حيثما ورد ذلك فى المواد ٩ و ١٤ و ١٥ و ١٦ و ١٨ و ١٩ من هذا القانون بشرط :

(أ) أن يكون المعلم قد أتم خدمة فعلية فى سلك التعليم مقبولة للتقاعد لا تقل مدتها عن خمسة عشر عاما .

(ب) (٣) يستوفى من المعلم الذى يحال على التقاعد وله خدمة خمس وعشرين سنة أو أقل من ذلك عائدات تقاعدية عن خمس سنوات فقط محسوبة على أساس آخر مرتب تقاضاه وهو فى الوظيفة أما اذا كانت خدمته تزيد على خمس وعشرين سنة وأقل من ثلاثين سنة فتستوفى منه تلك العائدات عن المدة التى تكمل الثلاثين سنة فقط ، ويعطى مرتب التقاعد بنسبة ١/٢٥ عن كل سنة من سنى خدمته المقبولة للتقاعد .

١٠ ـ (أ) أن يكتسب رؤساء الوزارات والوزراء حق التقاعد عند اعتزالهم مناصبهم سواء أكان بالاستقالة أو بالاقالة اذا كانوا قد أكملوا مدة خمس عشرة سنة خدمة مقبولة

---

(١) أضيف العبارة التى بين قوسين بالقانون رقم ٢٧ لسنة١٩٤٦ـالجريدة الرسمية ـ العدد ٨٧٩ فى١٦/١٢/١٩٤٦ وتم بموجبه الغاء القانون المؤقت رقم ١٩ لسنة ١٩٤٦ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٨٦٨ فى ١/٨/١٩٤٦ والقانون المؤقت رقم ٢٣ لسنة ١٩٤٦ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٨٧٥ فى ١٦/١٠/١٩٤٦ وذلك بموجب الاعلان المنشور فى الجريدة الرسمية ـ العدد ٨٨٠ فى ٢٥/١٢/١٩٤٦ .

(٢) مضافة الى آخر المادة بالقانون المؤقت رقم ٢٩ لسنة ١٩٤٧ـالجريدة الرسمية ـالعدد ٩١٨ فى ١/٩/١٩٤٧ وقد أصبح قانونا دائما ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٩٣٦ فى ١٦/٢/١٩٤٨

(٣) مستبدلة بالقانون رقم ١ لسنة ١٩٤٩ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٩٦٨ فى ١٦/١/١٩٤٩ وكان النص قبل استبداله يقرر :

(ب) أن تحصل منه العائدات التقاعدية عن المدة التى تقل عن ثلاثين عاما على أساس الراتب الأخير . وذلك حسبما ورد في القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٤٦ ـالسابق الذكر .

للتقاعد سواء أكانوا قد بلغوا الخمسين من عمرهم أم لم يبلغوها ٠

(ب) (١) اذا اضطر رئيس الوزراء أو أحد الوزراء الى الاستقالة أو أقيل لسبب حادث أو مرض أو علة أخرى وتأيد ذلك بتقرير طبى من اللجنة الطبية العليا فينال كل منهم مرتب تقاعد أو اكرامية حسبما تكون الحالة بالاستناد الى أحكام المادة (١٨) من هذا القانون ، أما اذا كان علاوة على ذلك ممن تنطبق عليهم أحكام المادة التاسعة عشرة من هذا القانون للحصول على مرتب تقاعد اضافى فينال أيضا مثل هذا المرتب الاضافى ٠ لا تنطبق أحكام المادة (٢٠) من هذا القانون بشأن العودة الى الخدمة على رئيس الوزراء أو الوزراء ٠

١١(٢) ـ اذا أعادت الحكومة موظفا متقاعدا الى خدمتها يوقف مرتب تقاعده من تاريخ اعادته الى خدمة الحكومة على أن يعاد حساب مرتب تقاعده مجددا عندما تنتهى خدمته الاخيرة على أساس اضافة مدة خدمته الآنف ذكرها الى ما سبقها من خدمات مقبولة للتقاعد واضافة مدة الفواصل التى تقع بين تاريخ احالة الموظف على التقاعد وتاريخ عودته الى الخدمة بشرط أن لا يدخل فى الحساب أكثر من اربع سنوات لكل فاصلة ٠ ولا يضم شىء فى أية حالة عن المدة التى يقضيها الموظف من الخدمة بعد أن يكون قد قضى مدة خمس وأربعين سنة فى الخدمة وأن لا يؤدى هذا التعديل الى تخفيض مرتب التقاعد الاساسى الذى سبق أن خصص للمتقاعد قبل اعادة استخدامه٠

١٢ ـ يحظر على الموظف أثناء مدة خدمته أن يدخل فى خدمة دولة أجنبية دون الحصول على موافقة مجلس الوزراء واذا فعل ذلك فانه بطبيعة الحالة يجرد من حقوقه التقاعدية عن خدماته السابقة ٠ كذلك يحظر على الموظف الذى يتقاضى راتب تقاعد أو أحد أعضاء عائلته الذى يتقاضى راتب تقاعد أن يدخل فى مثل تلك الخدمة دون الحصول على موافقة مجلس الوزراء واذا فعل ذلك فيجوز توقيف راتبه التقاعدى بقرار من مجلس الوزراء ٠

١٣ ـ يحرم الموظف من تقاعده سواء أكان فى الوظيفة أم متقاعدا اذا حكم عليه بجناية أو بجنحة تتضمن احدى الجرائم الاخلاقية ، أى السرقة والاحتيال والاختلاس والتزوير والافتراء والرشوة وسوء الائتمان والشهادة الكاذبة والتعدى على العرض ، على أن تتقاضى عائلته حصتها من راتب تقاعده كما هو مبين فى هذا القانون أثناء مدة سجنه ويقطع ذلك عند اطلاق سراحه كما أنه يعاد اليها عند وفاته ٠

١٤ ـ (٣) يحسب مرتب تقاعد الموظف الذى أكمل مدة ٣٠ سنة فى الخدمة المقبولة للتقاعد على أساس نصف ١/٣٦ من مجموع الرواتب التى تقاضاها عن الثلاث سنوات الاخيرة من خدماته ٠ يزاد مرتب التقاعد بنسبة ١/٣٠ منه عن كل سنة أو جزء منها يتجاوز الستة أشهر من الخدمة للتقاعد تزيد على ثلاثين سنة مع مراعاة التقيدات التالية :

ـ اذا تجاوز مقدار راتب التقاعد ٦٠ جنيها فيكون مرتب التقاعد ٦٠ جنيها مضافا اليه نصف زيادة راتب التقاعد المحسوب بشرط أن لا يتجاوز راتب التقاعد فى أية حالة ٧٠ جنيها فى الشهر ٠

١٥ ـ عند احالة أى موظف على التقاعد بقرار من مجلس الوزراء قبل أن يكون قد أتم مدة ثلاثين سنة فى الخدمة المقبولة للتقاعد ولكن بعد أن يكون قد أتم خمس عشرة سنة مقبولة للتقاعد أو عند اعتزال رئيس وزارة أو وزير الخدمة بالاستقالة أو بالاقالة قبل أن يكون قد أتم مدة ثلاثين سنة فى الخدمة المقبولة للتقاعد وبعد أن يكون أتم خمس عشرة سنة فى الخدمة المقبولة للتقاعد يمنح كل منهم راتب تقاعد يحسب وفاقا للمادة (١٤) من هذا القانون على أساس مدة ثلاثين سنة مقبولة للتقاعد مع تنزيل ١/٣٠ منه عن كل سنة أو جزء منها يتجاوز

---

(١) مضافة بالقانون المؤقت رقم ٣٠ لسنة ١٩٤٢ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٧٥٣ فى ١٩٤٢/١٠/١٢ ٠ وقد أصبح قانونا دائميا ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٧٥٦ فى ١٩٤٢/١٢/١ ٠ وقد اعتبرت بموجبه الفقرة الأصلية لهذه المادة فقرة (أ) ٠

(٢) ، (٣) معدلة بالقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٤٦ السالف البيان ٠

الستة أشهر نقصت فيها مدته المقبولة للتقاعد عن الثلاثين سنة ٠

١٦ ـ اذا أحيل موظف على التقاعد لبلوغه الخامسة والستين من عمره وكانت خدمته المقبولة للتقاعد عشر سنوات فأكثر ولكن أقل من ثلاثين سنة فيخصص له راتب تقاعد يحسب وفاقا للمادة (١٤) من هذا القانون باعتبار أن مدة خدمته المقبولة للتقاعد بلغت ثلاثين سنة على أن ينزل ٣٠/١ منه عن كل سنة أو جزء منها يتجاوز الستة أشهر تنقصها مدته المقبولة للتقاعد عن الثلاثين سنة واذا نقصت مدة خدمته المقبولة للتقاعد عن عشر سنوات فيمنح اكرامية تحسب بضرب ٣٦/٢ من الراتب الشهرى لوظيفته الاخيرة التابعة للتقاعد بعدد أشهر خدمته المقبولة للتقاعد ٠

١٧ ـ اذا تركت الموظفة أثناء خدمتها المقبولة للتقاعد خدمة الحكومة قبل أن تصبح مستحقة لراتب التقاعد ترد اليها جميع العائدات التقاعدية التى دفعتها ولا ترد العائدات التقاعدية فى أية حالة الى الموظف الذى يشغل وظيفة تابعة للتقاعد ٠

١٨ ـ اذا عجز موظف أثناء خدمته التابعة للتقاعد عن أداء واجبات وظيفته أو واجبات أخرى مماثلة لها تعطى له من قبل الحكومة بسبب حادث أو مرض أو علة أخرى فانه يحال على التقاعد ان كان مستحقا ذلك بمقتضى أحكام هذا القانون وان لم يكن كذلك يمنح مرتب تقاعد أو اكرامية محسوبة كما فى حالة موظف يحال على التقاعد لبلوغه الخامسة والستين من عمره وفاقا للمادة (١٦) من هذا القانون ٠

١٩ ـ اذا كان وقوع الحادث أو المرض أو العلة الاخرى المذكورة فى المادة (١٨) من هذا القانون قد تم أثناء قيام الموظف بوظيفته ودون خطأ منه وكان أيضا على الاخص مما يمكن عزوه الى طبيعة وظيفته يمنح مثل هذا الموظف مرتب التقاعد أو الاكرامية المذكورين فى المادة (١٨) من هذا القانون مع مرتب تقاعد اضافى ٠ هذا المرتب التقاعدى الاضافى يكون بمعدل النسب التالية من مرتبه حين وقوع الحادث عندما تكون مقدرته على اعالة نفسه قد :

عطلت تعطيلا خفيفا ٦٠/٥
عطلت تعطيلا جزئيا ٦٠/١٠
عطلت تعطيلا جسيما ٦٠/١٥
عطلت تعطيلا كليا ٦٠/٢٠

٢٠ ـ على الموظف المحال على التقاعد بموجب المادتين (١٨و١٩) من هذا القانون أن يحضر للفحص الطبى من حين الى آخر اذا طلب اليه ذلك من قبل الحكومة فى المكان والزمان الذين يعينان له ٠ واذا وجد صالحا للخدمة بنتيجة هذا الفحص فللحكومة أن تعيد استخدامه فى وظيفته السابقة أو فى وظائف مماثلة لها ، فان رفض الحضور للفحص الطبى أو رفض العودة الى الخدمة يوقف مرتبه التقاعدى ٠

٢١ ـ اعادة الاستخدام بموجب المادة (٢٠) تكون مقيدة بأحكام المادة (١١) من هذا القانون الا أن الموظف المعاد استخدامه بهذه الصورة لا يستعيد مرتب التقاعد الاضافى الممنوح له بمقتضى المادة (١٩) منه عند انفصاله من وظيفته الاخيرة ٠ غير أنه اذا كان انفصاله من وظيفته الاخيرة ناشئا عن العجز الذى منح بسببه مرتب التقاعد الاضافى يعاد منحه مرتب تقاعد اضافى بموجب المادة (١٩) من هذا القانون على أن يحسب بالنسبة الى المرتب الذى كان يتقاضاه عند حدوث العجز للمرة الاولى ٠

الفصل الرابع ـ التقاعد والاكراميات لعائلات الموظفين

٢٢ ـ مع مراعاة أحكام المواد التالية من هذا القانون يعتبر أولاد الموظف المتوفى الذكور وبناته ووالدته وزوجاته وجداته أفراد عائلته الذين يحق لهم أن يتقاضوا راتب تقاعد أو اكراميات أما أقاربه الآخرون وزوجاته المطلقات فلا يحق لهم أن يتقاضوا شيئا ٠ يدفع راتب التقاعد والاكراميات الى عائلة الموظف المتوفى من تاريخ وفاته ٠

٢٣ ـ مرتب التقاعد المخصص للولد الذكر يقطع عنه عند بلوغه الثامنة عشرة من عمره الا اذا :

(أ) كانت مقدرته على اعالة نفسه معطلة تعطيلا جسيما أو تعطيلا كليا ففى هذه الحالة يستمر دفع مرتب التقاعد ما بقى العجز غير أنه

يترتب عليه اذا طلب اليه ذلك من قبل الحكومة أن يعرض نفسه على الفحص الطبى فى المكان والزمان اللذين يعينان له فان تخلف عن ذلك قطع عنه مرتب التقاعد ٠

(ب) أو كان يطلب العلم فى جامعة ففى هذه الحالة يستمر فى تقاضى مرتب التقاعد الى أن يكمل دراسته الجامعية أو يبلغ الخامسة والعشرين من عمره وأى هذين الشرطين تحقق أولا يتخذ قياسا فى قطع المرتب المذكور ٠

٢٤ ـ لا تستحق بنت المتوفى أو أمه أو جدته مرتب تقاعد أو اكرامية اذا كانت متزوجة عند وفاته ومرتب التقاعد الممنوح للبنت أو للام أو للجدة يقطع عنها عند زواجها وفى كلا الحالين تستعيد حقها فى مرتب التقاعد اذا هى طلقت أو توفى زوجها اعتبارا من تاريخ قيد استدعائها الذى لا يجوز تقديمه الا بعد انقضاء عدتها ٠ ولكن استعادة الحقوق فى مرتب التقاعد بهذه الكيفية لا تجرى الا مرة واحدة فان هى اكتسبت حقا فى مرتب تقاعد بسبب وفاة زوجها تمنح أكثر المرتبين المذكورين فقط ٠

٢٥ ـ مرتب التقاعد المخصص للزوجة بسبب وفاة زوجها يقطع عنها اذا هى تزوجت ثانية لكنه يعاد اليها بعد وفاة زوجها الثانى أو طلاقها منه اعتبارا من تاريخ قيد استدعائها الذى لا يجوز تقديمه الا بعد انقضاء عدتها الا أن هذه الاعادة لا تجرى الا مرة واحدة فان هى اكتسبت حقا فى مرتب تقاعد بسبب وفاة زوجها الثانى تمنح أكثر المرتبين المذكورين ٠

٢٦ ـ اذا كانت ابنة موظف أو والدته أو جدته تتقاضى راتب تقاعد عند وفاته بصفتها أرملة موظف ما فتستوفى الاكثر مقدارا من راتب التقاعد الذى تستحقه عن زوجها أو الراتب الذى تستحقه عن والدها أو ابنها أو حفيدها كما تقضى الحال ٠

٢٧ ـ تستحق أم المتوفى وكل فرد من أبنائه وبناته عند تعيين حصصهم من مرتب التقاعد أو الاكرامية قسما واحدا منها ٠ وكذلك الجدة والزوجة اذا كانتا وحيدتين تستحق كل منهما قسما واحدا فان تعددن نالت كل جدة أو زوجة نصف قسم ٠

٢٨ ـ (١) عند وفاة الموظف المتقاعد تمنح عائلته نصف مرتب التقاعد الذى كان يتقاضاه عند وفاته ، أما مرتب التقاعد الذى طبقت عليه التنزيلات المنصوص عليها فى المادة (١٤) من

---

(١) مستبدلة بالقانون رقم ١٦ لسنة ١٩٤٨ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٩٤٥ فى ١٩٤٨/٥/١٦ وقد كان النص الملغى يقرر :

« ٢٨ ـ عند وفاة الموظف المتقاعد تمنح عائلته نصف مرتب التقاعد الذى كان يتقاضاه عند وفاته أما مرتب التقاعد الذى طبقت عليه التنزيلات المنصوص عليها فى المادة« ١٤ » من هذا القانون فيكون مرتب العائلة منه نصف مرتب التقاعد المحسوب قبل اجراء التنزيلات المذكورة واذا توفى الموظف أثناء وجوده فى الخدمة تمنح عائلته نصف مرتب التقاعد الذى كان يستحقه يوم وفاته محسوبا بموجب أحكام المادة الرابعة عشرة من هذا القانون ولا يكون هذا المرتب عرضة للتنزيلات المذكورة فى تلك المادة ٠ أما اذا بلغت مدة خدمته التابعة للتقاعد عشر سنوات أو أكثر ولكن كانت دون ثلاثين سنة فتمنح عائلته نصف المرتب الذى كان يستحقه لو أنه أحيل على التقاعد يوم وفاته بمقتضى المادة السادسة عشرة من هذا القانون ولا يكون هذا المرتب عرضة للتنزيلات المذكورة فى المادة « ١٤ » من هذا القانون ٠ يوزع مرتب التقاعد المذكور بين أفراد العائلة بالكيفية المبينة فى المادة السابعة والعشرين من هذا القانون على أن تراعى فى ذلك الشروط التالية :

(أ) اذا كان من يستحق مرتب التقاعد المذكور شخصا واحدا فقط وزاد المرتب على خمسة جنيهات يعطى خمسة جنيهات ونصف الزيادة ويعود الباقى الى الخزينة ٠

(ب) واذا كان من يستحق مرتب التقاعد المذكور شخصين وزاد مقداره على خمسة جنيهات يعطيان منه خمسة جنيهات وثلاثة أرباع الزيادة ويقسم هذا المجموع بينهما بالتساوى وما بقى يعود الى الخزينة ٠

(ج) واذا بلغ مستحقو مرتب التقاعد المذكور ثلاثة فأكثر أو كان مقداره لا يزيد على خمسة جنيهات يقسم بينهم بالتساوى دون حسم ما ٠

على أن لا يتجاوز الحد الأقصى لمرتب التقاعد الذى يجوز تخصيصه لعائلة واحدة الخمسة وثلاثين جنيها فى جميع الحالات » ٠

وذلك حسب ما جاء فى استبداله بالقانون المؤقت رقم ١١ لسنة ١٩٤١ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٧٠٢ ١٩٤١/٤/١ ٠ وقد أصبح قانونا دائميا ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٧٢٧ فى ١٩٤١/١٢/١٦ ٠

هذا القانون فيكون مرتب العائلة منه نصف مرتب التقاعد المحسوب قبل اجراء التنزيلات المذكورة • واذا توفى موظف أثناء وجوده فى الخدمة تمنح عائلته نصف مرتب التقاعد الذى كان يستحقه يوم وفاته محسوبا بموجب أحكام المادة الرابعة عشرة من هذا القانون ولا يكون هذا المرتب عرضة للتنزيلات المذكورة فى تلك المادة • أما اذا بلغت مدة خدمته التابعة للتقاعد عشر سنوات أو أكثر ولكن كانت دون ثلاثين سنة فتمنح عائلته نصف المرتب الذى كان يستحقه لو أنه أحيل على التقاعد يوم وفاته بمقتضى المادة السادسة عشرة من هذا القانون ، ولا يكون هذا المرتب عرضة للتنزيلات المذكورة فى المادة (١٤) من هذا القانون • يوزع مرتب التقاعد المذكور بين أفراد العائلة بالكيفية المبينة فى المادة السابعة والعشرين من هذا القانون على أن لا يتجاوز الحد الاقصى لمرتب التقاعد الذى يجوز تخصيصه لعائلة واحدة الخمسة والثلاثين جنيها فى جميع الحالات •

٢٩ ـ اذا توفى شخص مستحق حصة فى راتب تقاعد أو فقد ذلك الحق بصورة أخرى فتعود هذه الحصة للخزينة الا اذا كان هنالك مستحق آخر فيتقاضى ذلك المستحق الآخر خمسة جنيهات من تلك الحصة ونصف الزيادة الباقية أما النصف الآخر فيعود للخزينة واذا كان هنالك مستحقان آخران فيتقاسمان بينهما خمسة جنيهات كما ذكر أعلاه وثلاثة أرباع الزيادة الباقية ويعود ما بقى للخزينة واذا كان هنالك ثلاثة مستحقين أو أكثر أو كانت الحصة تقل عن خمسة جنيهات فتضاف بكاملها الى حصص المستحقين الآخرين • يجرى الحساب من أجل هذه المادة على أساس الحصص الحقيقية لا على أساس ما بلغته بمقتضى المادة (٣٢) من هذا القانون •

٣٠ ـ اذا توفى موظف قبل أن يكمل عشر سنوات من خدمته المقبولة للتقاعد تعطى عائلته اكرامية بمعدل مرتب شهر واحد معادل لآخر مرتب تقاضاه مقابل كل سنة من سنى خدمته التابعة للتقاعد أو جزء من سنة يزيد على ستة أشهر وتوزع هذه الاكرامية بأكملها بين مستحقيها حسب حصصهم •

٣١ ـ اذا قتل موظف أو توفى بنتيجة أضرار اصابته فأدت فعلا الى وفاته من جراء قيامه بوظيفته وبدون اهمال منه وبسبب ظروف تعزى مباشرة الى طبيعة وظيفته ولم يكن قد أكمل مدة عشر سنوات فى الخدمة المقبولة للتقاعد فيخصص لعائلته ربع راتب وظيفته الاخيرة التابعة للتقاعد واذا كان عند وفاته قد أكمل مدة عشر سنوات فى الخدمة المقبولة وكان راتب التقاعد الذى يمكن أن يخصص لعائلته بمقتضى أحكام هذا القانون عند وفاته أكثر من ربع الراتب فتتقاضى عائلته ذلك الراتب والا فيخصص لها الربع •

٣٢ ـ يعتبر الحد الادنى لراتب التقاعد الذى يستوفيه كل فرد من أفراد عائلة الموظف المتوفى ستماية مل واذا ظهر عند حساب هذا الراتب أن الذى أصابه يقل عن ذلك فيزاد حتى يبلغ هذا المقدار •

(١) (غير أن مجموع رواتب التقاعد المخصصة بهذه الصورة يجب أن لا يتجاوز المقدار الاساسى لراتب تقاعد الموظف محسوبا بمقتضى المادتين (٢٨) أو (٣١) من هذا القانون وعلى أن لا تمنع زيادة الى أفراد عائلة الموظف المتوفى الذى يقع تحت حكم المادة (٣١) من هذا القانون اذا لم يكن ذلك الموظف قد أكمل خدمة عشر سنوات مقبولة للتقاعد) •

الفصل الخامس ـ احكام طارئة

٣٣ ـ كل موظف يتقاضى راتب معزولية عند نفاذ هذا القانون يجب أن يحال على التقاعد اعتبارا من التاريخ المذكور ويوقف أى راتب معزولية كان يتقاضاه •

٣٤ ـ ان مدد المعزولية سواء أكان براتب معزولية أم بدونه الواقعة قبل تاريخ نفاذ هذا القانون تحسب من أجل مدة التقاعد بمقتضى

(١) مضافة بالقانون رقم ٩ لسنة ١٩٤٤ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٧٨٩ فى ١٩٤٤/٤/١ • وقد أصبح قانونا دائميا ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٨١٠ فى ١٩٤٤/١٢/٩

القوانين المعمول بها قبل ذلك التاريخ ٠

٣٥ ـ الاشخاص الذين هم فى خدمة الحكومة وسمح لهم قبل نفاذ هذا القانون بأن يدفعوا ما تأخر عليهم من عائدات التقاعد المستحقة أقساطا أو أن يدفعوا ما استردوه من عائدات التقاعد وقد استفادوا تماما من هذا الاذن عليهم أن يدفعوا ذلك أقساطا باستمرار على الصورة المذكورة الى أن تسدد هذه البقايا ٠

٣٦ ـ اذا أعيد شخص بعد نفاذ هذا القانون الى خدمة الحكومة بعد أن تركها وكان قد استرد عائدات التقاعد عن خدمته السابقة فيجوز له قبل أن يكمل خدمته المقبولة للتقاعد أن يرد هذه العائدات أقساطا على الصورة التى يراها مجلس الوزراء عند عودته الى خدمة الحكومة والا فلا تحسب له المدة التى لم يؤد عنها عائدات التقاعد ٠

٣٧ ـ اذا كان شخص ما قد دفع عائدات التقاعد قبل نفاذ هذا القانون ولكنه غير تابع للتقاعد بمقتضى أحكام هذا القانون فيجوز أن يسترد عائدات التقاعد التى كان قد دفعها بناء على طلب منه ٠

٣٨ ـ تحسب خدمة الموظفين المبينين فى الجدول رقم (١) الملحق بهذا القانون اعتبارا من اليوم الاول من شهر كانون الثانى١٩٢٥ وتضاف اليها المدة المبينة حذاء اسم كل موظف منهم فى الجدول المذكور ٠

٣٩ ـ فى حالة ما اذا ترك موظف خدمة الحكومة قبل نفاذ هذا القانون ثم أعيد استخدامه بعد ذلك التاريخ فان خدمته السابقة المقبولة للتقاعد حتى تاريخ نفاذ هذا القانون تحسب قبل اعادة استخدامه ويجرى هذا الحساب بمقتضى القوانين المعمول بها قبل سن هذا القانون ٠

٤٠ ـ جميع المعاملات الواقعة تحت أحكام هذا الفصل من هذا القانون يجب ـ الا حيث يؤمر بعكس ذلك ـ أن تنفذ من قبل المراجع المنصوص عليها فى المادة (٤١) من هذا القانون كما أنه يجب أن تتبع بقدر الامكان الاصول المنصوص عليها فى تلك المادة بشأن تخصيص راتب التقاعد بما فى ذلك حق الاستئناف ٠

الفصل السادس ـ الاصول والالغاءات

٤١ ـ تقدم طلبات رواتب التقاعد أو الاكراميات أو استرداد عائدات التقاعد كتابة الى وزارة المالية التى عليها أن تدقق هذه الطلبات وتقدم بها تقريرا مع جميع الوثائق المتعلقة بها الى لجنة التقاعد التى تؤلف بنظام يصدر بمقتضى هذا القانون وعلى هذه اللجنة أن تقرر ما اذا كان طالب التقاعد مستحقا راتب تقاعد أو اكرامية كما أنه يجب عليها أن تعين بقرارها مقدار الراتب أو الاكرامية أو ترفض ذلك أو تحيل القضية على لجنة التقاعد الاستئنافية التى تؤلف بنظام يصدر بمقتضى هذا القانون اذا رأت أنه يصعب عليها حلها واذا لم تقتنع الخزينة أو الطالب بقرار لجنة التقاعد فيجوز لكل منهما أن يستأنف قرارها الى لجنة التقاعد الاستئنافية ويكون قرارها فى جميع الاحوال قطعيا ٠

٤٢ ـ يجوز لمجلس الوزراء أن يصدر بموافقة سمو الامير المعظم الانظمة اللازمة لتنفيذ أحكام هذا القانون ٠

٤٣ ـ لا تسرى أحكام هذا القانون على أى راتب تقاعد أو تعويضات عين أو رفض قبل نفاذ هذا القانون ٠

٤٤ ـ تلغى الاجزاء المعمول بها من القوانين والانظمة المبينة فى الجدول الثانى الملحق بهذا القانون مع جميع تعديلاتها وذيولها بقدر ما تتعلق بالموظفين المشمولين الآن بأحكام هذا القانون بشرط أن لا يكون الالغاء المذكور مانعا من تطبيقها لاجل الغايات المذكورة فى الفصل الخامس من هذا القانون ٠

مادة منفردة ـ (١) لمجلس الوزراء أن يقرر اعارة أى موظف من موظفى الحكومة الى أية مؤسسة عامة اذا رأى أن المصلحة العامة تقضى بذلك ٠ وعليه أن يعين مدة الاعارة ـ بشرط أن لا تتجاوز الثلاث سنوات ـ وشروطها وكيفية تأدية عائدات التقاعد عنها الى الخزانة المالية ٠

تدخل مدة الخدمة التى يقضيها الموظف معارا على الوجه المذكور فى حساب مدة خدماته المقبولة للتقاعد ٠

فى ١٣ محرم ١٣٦٠ الموافق ١٩٤١/٢/١٠

---

(١) مضافة بالقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٤٦ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٨٧٩ فى ١٩٤٦/١٢/١٦ السالف البيان ٠

الجـــدول الاول (١)

جدول بالموظفين ومدة خدماتهم قبل ١ كانون الثـاني سنة ١٩٢٥ ـ بمقتضى المـادة (٣٨)

مدة الخــدمة			الاســـم	الدائرة
يـوم	شـهر	سـنة		
٢٨	٧	١١	فخامة توفيق باشا أبو الهـدى	الرئاسة الجليلة
١٣	٠	٨	السيد محمد رضا المرتضى	الرئاسة الجليلة
١٨	٢	١٣	السيد فريد تفـاحة	الرئاسة الجليلة
٢٣	٤	٤	السيد عارف التـل	الرئاسة الجليلة
١٦	١١	٣	السيد محمد سعيد الابراهيم	الرئاسة الجليلة
١٢	٨	٢٢	الشيخ مصطفى أفندى سليم المفتى	الشـــرعية
١٥	٤	٣	الشيخ عمـر المفتى	الشـــرعية
٠	٩	٤	الشيخ زكريا خورما	الشـــرعية
٢٩	٣	٩	السيد محمد آصف الخماش	الشـــرعية
٢٧	١٠	٥	الشيخ عبد المجيد مهيـار	الشـــرعية
٧	٧	١٣	الشيخ عبـود النجار	الشـــرعية
٧	٣	١٥	السيد عبد القادر عطية	الشـــرعية
٢٠	٩	١٠	السيد أحمد عبيـد متروك	الشـــرعية
٥	٢	٤	السيد موسى حاكج	الشـــرعية
٢٠	٢	١٣	الشيخ محمد بدران	الشـــرعية
٤	٧	٩	السيد سليمان عطور	المعـــارف
٤	٠	١٠	السيد محمد بهاءالدين العابودى	المعـــارف
١	٢	٦	السيد جميل شاكر الخانجى	المعـــارف
٩	٤	١٤	السيد حامد بن خليل مريش	المعـــارف
٢٨	٨	٥	السيد جريس خليل القوس	المعـــارف
٧	١١	٤	السيد حسيب عبداللطيف الخطيب	المعـــارف
٢	٣	٥	السيد محمد وهيب الافيوبى	المعـــارف
٢٦	١١	١٥	السيد عبد الرؤوف الجوهرى	المعـــارف
٢٦	٦	٢	السيد يعقوب عبدالهادى هاشم	المعـــارف
١٠	٧	١٢	السيد محمد حسن أبو غنيمه	المعـــارف
٢٩	٢	١٣	السيد بسيم صادق الخماش	المعـــارف
٢٤	٠	١٠	السيد بكر صدقى خليفة	المعـــارف
٠٠	٣	٣	السيد حسين العلى المحمود	المعـــارف
٢	٦	١١	السيد محمد صبحى حافظ عبدالهادى	المعـــارف
١٧	٧	٧	السيدة ميسر فيضى	المعـــارف
١٦	٠	٩	السيد حسن رشدى حشيشو	المعـــارف
١١	٤	١١	السيد أحمد مسعود الدباغ	المعـــارف
٢٠	١	٤	السيد سعيد أحمد الخطيب	المعـــارف
١٧	٢	٧	السيد عبدالكريم الجيوسى	المعـــارف
١٩	٠	١٣	السيد عبداللطيف شاكر	المعـــارف

(١) تراجع المادة ٥٧ من قانون التقاعد المدنى رقم ٣٤لسنة ١٩٥٩ ـ الجريدة الرســمية ـ العـــدد ١٤٤٩ فى ١٩٥٩/١١/١ ، حيث قررت اعتبار هذا الجدول وما أضيف اليه ، ملحقا بذلك القانون .

مدة الخدمة			الاسم	الدائرة
يوم	شهر	سنة		
١٩	٣	٧	السيد عبدالله سالم العطيوى	المعارف
٢٩	٢	١	السيد فيض‌الله حنون	المعارف
١٩	٧	٦	السيد حسن محمد البرقاوى	المعارف
١٧	١	١٧	شكرى باشا شعشاعة	الداخلية
٢٦	٢	٦	السيد سامح حجازى	الداخلية
١٩	١١	٥	السيد فلاح المدادحة	الداخلية
٢٩	١١	١٣	السيد عمر مطر	الداخلية
١	٢	٩	السيد عمر خليل	الداخلية
٢٩	٧	٢٣	السيد محمد سليم الخماش	الداخلية
١٥	٤	٥	السيد مفلح عوجان	الداخلية
١٠	٤	١٣	الحاج سعيد عطية	الداخلية
١	٤	٢١	السيد عبدالصبور القرعان	الداخلية
١١	١	٣	السيد عبدالله محمد الحمود	الداخلية
٠	١١	٤	السيد عبدالقادر حسن	الداخلية
٥	٦	٩	السيد فياض أحمد	الداخلية
٠	٠	٦	السيد عمران المعايطة	الداخلية
٤	٤	٢	السيد عطاالله البدور	الداخلية
٠	٤	١٥	السيد عطاالله بن جعفر المجالى	الداخلية
١٨	١١	٩	السيد عزالدين عمر	الداخلية
١٢	٩	٨	السيد جميل التلهونى	الداخلية
٢٤	٦	٩	السيد ابراهيم خورشيد	الداخلية
١٧	٠	٩	السيد سالم اليحيى	الداخلية
٢١	٦	١٠	السيد جلال القطب	الداخلية
٢٤	٨	٤	السيد عوض الهندى	الداخلية
٨	١١	٧	السيد عباس ميرزا	الداخلية
٢٢	٠	٦	الدكتور جميل باشا التوتونجى	الصحة
٣	١	٦	السيد عبدالله العايد	الصحة
٢٩	٢	٨	السيد نجيب قبيسى	الصحة
١٨	٧	٤	السيد تيسير الخانى	الصحة
٢٩	١	٨	السيد نقولا بولص	الصحة
١٤	٧	١٣	عمر حكمت بك	العدلية
٢٧	٠	١٢	صالح بك بسيسو	العدلية
٢٥	١	١٤	الشيخ محمد على أفندى الداودى	العدلية
٢١	٩	١٥	عبدالرحمن بك الرشيدات	العدلية
١١	١٠	٩	كمال بك الجيوسى	العدلية
٢٥	١١	١٢	ابراهيم بك قطيش	العدلية
٢٨	١٠	٨	سابا بك العكشه	العدلية
٠	٥	٧	السيد محمد الظاهر المفلح	العدلية
١٦	١٠	٥	السيد عبدالكريم الحديدى	العدلية

مدة الخدمة يوم	شهر	سنة	الاسم	الدائرة
٥	١٠	٥	السيد زعل القسوس	العدلية
٢٤	٢	٧	السيد وديع الخورى	العدلية
١٢	١٠	٣	السيد موسى الخليفة	العدلية
١٩	٧	٥	السيد جريش الكرادشه	العدلية
١٧	٤	٤	السيد عزة مهيار	العدلية
١	٣	٦	السيد عادل مهيار	العدلية
١٦	٩	٨	السيد عبدالكريم عبدالجليل الهنداوى	العدلية
٣	١٠	١١	السيد سليم خير	العدلية
١٠	٠	٩	السيد سالم العمارين	العدلية
١٢	٨	٤	السيد عيسى حداد	العدلية
٠	٨	٤	السيد شكرى الثلجى	العدلية
١	٣	٦	السيد على بن محمود المبيضين	العدلية
٢٢	٠	٦	السيد الياس ضيف‌الله قبعين	العدلية
١٩	٥	٨	السيد سالم بن عبدالرحمن الشرايده	العدلية
٠	٠	١	السيد رضوان البخيت الحفير	العدلية
٣	١١	٢١	السيد عبدالعزيز العوران	العدلية
٠	٢	١٣	السيد رفيق بن الشيخ نعمان هاشم	العدلية
١٣	٢	٦	السيد خلف السوادحه	العدلية
١٨	٧	١٧	السيد حسيب النابلسى	الجمارك
٢١	٦	١٠	السيد صالح النجداوى	الجمارك
٤	١	٦	السيد سليم يعقوب الحدادين	الجمارك
١٧	٢	٥	السيد سعيد الخطيب المحمد	الجمارك
٢٢	٤	١١	السيد عوض الرشيدات	الجمارك
١٧	٩	٤	السيد زهدى مهيار	الجمارك
٢٣	٩	١٣	السيد محمد الجندى	الجمارك
٢	٧	٥	السيد محمد على الكردى	المصرف الزراعى
١٩	٥	٥	السيد محمود الكمركجى	المصرف الزراعى
٢٧	٠	١٣	السيد محمود التلهونى	المصرف الزراعى
١٨	٦	١٦	السيد ابراهيم شويكه	الزراعة
٠	٤	١٧	نقولا بك غنما	المالية
١٣	٤	٧	أبوالنصر بك المفتى	المالية
٨	٦	١٠	عبدالرحيم بك الخطيب	المالية
٥	١١	٩	عبدالكريم بك أبونوار	المالية
١	٧	٣	السيد محمد حمزة	المالية
٣	١٠	١٤	السيد ناظم عبدالهادى	المالية
١٩	٠	٨	عبد الحميد الحديدى	المالية
١	٣	٦	السيد عبدالحميد المعانى	المالية
٤	٤	١١	السيد عبدالعزيز الرشيدات	المالية

مدة الخدمة يوم	شهر	سنة	الاسم	الدائرة
٢٢	١	٥	السيد محمود اسماعيل	المالية
١	٢	١٥	السيد خليل الرشيدات	المالية
١٣	١٠	١٦	السيد مهدى المغربى	المالية
٠	٣	٦	السيد شفق جعفر	المالية
٢٥	٥	١٢	السيد محمد سعيد النابلسى	المالية
٦	٨	٦	السيد لطفى بايزيدى	المالية
٢٠	١	٩	السيد عبدالرحمن الرشدان	المالية
٨	٢	٣	السيد فؤاد طوقان	المالية
١٦	٢	٤	السيد سالم بن ابراهيم العودات	المالية
١٧	١٠	٢١	السيد عزالدين المغربى	المالية
٢٥	١	١٦	السيد صالح صلاح	المالية
٢٨	٩	١٨	السيد حسين رمضان	المالية
١٤	١١	١٢	السيد موسى خليل المعانى	المراقبة
٩	٨	٤	السيد عبدالرؤوف الخطيب	المراقبة
٢٨	٢	١١	السيد حسين الرفاعى	المراقبة
٠	١	٤	السيد نورى بك كمال	الاراضى
٥	٦	١٦	السيد محمد بك الحمود	الاراضى
٢٩	١١	٥	السيد سالم الزعمط	الاراضى
٥	١٠	١٦	السيد حنا بك العمارين	الاراضى
١٧	٧	٥	السيد يوسف أحمد كمال	الاراضى
٠	٠	٦	السيد توفيق سليم الشتيوى	الاراضى
١	٣	٥	السيد محمود سعيد الرفاعى	الاراضى
٠	٦	٠	السيد سالم محمد المفلح	الاراضى
٢٩	١١	٩	السيد يوسف القسوس	الاراضى
٢٨	٤	١٦	السيد محمد على كعكور	الاراضى
١٦	١	١٠	على باشا الكايد	البرق والبريد
٢٩	١١	١٢	نجيب بك الشريدة	البرق والبريد
١	٧	١٣	عبدالكريم بك زغلول	البرق والبريد
١٥	١	٦	السيد ابراهيم زريقات	البرق والبريد
٢٠	٣	١٠	السيد عيسى الحاج خوران	البرق والبريد
٥	٣	٧	السيد عبدالله محمد العزب	البرق والبريد
٢٩	٦	١٤	السيد هادى صبرى	البرق والبريد
٤	٤	١٤	السيد عيسى عوض	البرق والبريد
٠	٣	٦	السيد عبداللطيف الحمد البورينى	البرق والبريد
١٠	١	١١	السيد ابراهيم بن محمد الترك	البرق والبريد
١	٦	٥	السيد محمد شاهد اسماعيل	البرق والبريد
١٩	١	١٤	السيد محمد خميس الربعى	البرق والبريد
٢٢	٥	١٧	السيد شفيق نورى	البرق والبريد
٨	٠	٢١	السيد محمد طاهر ابراهيم الجزائرى	البرق والبريد

مدة الخدمة يوم	شهر	سنة	الاسم	الدائرة
٢٨	٨	٤	السيد محمد محمود اسكندرانى	البرق والبريد
٢٤	٩	٤	السيد اسماعيل حقى باتر	البرق والبريد
٢٦	١	٧	السيد أيوب الفتال	النافعة
٢١	٣	٢	السيد فهيم غزالة	النافعة
٢٤	٦	٣	السيد حسن نويران	النافعة
٢٨	٢	٢	الشيخ عثمان الشنقيطى(١)	الشرعية
١٤	٨	٢	السيد عبدالمهدى الخريصات	الشرعية
٢٥	٧	٦	مصطفى بك وهبة التل	المعارف
٩	١	١١	عمر زكى بك الافيونى	المعارف
٢٥	١	٠	يعقوب بك السكر	المعارف
١٠	٩	٥	الشيخ عبدالحليم زيد	المعارف
٠	٨	١	السيد محمد نبيه المجدوب	المعارف
١٠	١١	٢	السيد لطفى عثمان	المعارف
٠	٤	٢	السيد رشيد الكيلانى	المعارف
١٨	٥	١	السيد فوزى العبد الحسين	المعارف
٩	٢	٢	السيد يوسف الجيوسى	المعارف
٥	١	٢	السيد عيد قاقيش	الآثار
١١	٦	٣	السيد رشيد حميد	الآثار
١٦	١	٠	السيد سمير باشا الرفاعى	الداخلية
٢٠	١	٣	سعيد بك المفتى	الداخلية
٢٨	٣	٣	السيد نجيب الفنيش	الداخلية
٢٢	٠	٤	السيد موسى حميد	الداخلية
١٤	٨	٠	السيد فارس كريشان	الداخلية
٨	٢	١٢	السيد فندى اليوسف الفارس	الداخلية
٧	٠	٠	السيد هاشم الساكت	الداخلية
٢٢	١٠	٣	السيد توفيق عريضة	الداخلية
٢٤	٠	٥	السيد حامد الصورانى	الداخلية
٢٣	٠	٦	السيد محمود الطراونة	الداخلية
١٦	٢	٤	الدكتور طنوس قعوار	الصحة
٤	٣	٤	السيد سعيد مصطفى غزالة	الصحة
١٧	٢	٨	السيد عبدالكريم ابراهيم	الصحة
٠	٤	٣	السيد لطفى العودة الشليف	الصحة
١٢	٨	١	السيد محمد خالد حلاوة	الصحة
١٨	١	٣	السيد داود الزاغة الرشيد	الصحة
٢٤	٩	٣	بشارة بك غصيب	العدلية
١٢	١٠	٥	السيد ابراهيم النابلسى	العدلية

(١) اضيفت الأسماء التالية بموجب القانون المؤقت رقم ١٦ لسنة ١٩٤٢ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٧٤٤ فى ١٩٤٢/٧/١٦ ٠ وقد أصبح قانونا دائميا ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٧٥٦ فى ١٩٤٢/١٢/١ ٠

مدة الخدمة			الاسم	الدائرة
يوم	شهر	سنة		
٩	٦	٥	السيد على العطيوى	العدلية
٠	٩	١	السيد محمد عبدالله المعانى	العدلية
٧	٦	٠	السيد عبدالفتاح الصالح	العدلية
٢٦	١	٦	السيد صالح العبدالله	العدلية
٧	١٠	٥	السيد عبيد الضمور	العدلية
٠	٤	١	السيد توفيق مهيار	الجمارك
٠	٦	٤	السيد موسى أحمد أبوالهموز	الجمارك
١١	٠	٠	السيد ماهر محمد برمامت	الجمارك
٠	٦	٢	نعيم بك عرفان	المصرف الزراعى
١٩	٨	٢	السيد صبحي النابلسى	المصرف الزراعى
١٦	٢	٠	السيد محمد المحمود	المصرف الزراعى
١	٤	٣	السيد بهاءالدين القبانى	المصرف الزراعى
١٨	٣	١	راشد بك الذوق	الزراعة
٢٠	٢	١	السيد رشاد طوقان	الزراعة
٤	٣	١	السيد سليمان حسين على	الزراعة
٤	١٠	١٢	الحاج مصطفى صبحي (١)	المالية
٢٢	٠	١	السيد محمد الخليفة	المالية
٢١	٢	٠	السيد يعقوب قاقيش	المالية
٢٥	٠	٢	السيد حسن يوسف مهيار	تدقيق الحسابات
٠	١٠	١	السيد جريس عودة القسوس	تدقيق الحسابات
١٥	١	١	السيد مصطفى راغب	الاراضى
٢٨	١	١٠	السيد عبدالقادر السمان	الاراضى
٧	٢	١	السيد أحمد الفياض	الاراضى
١٢	٦	١	السيد عبدالمجيد مرتضى	البرق والبريد
٠	٧	٠	السيد فوزى البيات	البرق والبريد
٠	٨	٢	السيد رفيق المجدوب	البرق والبريد
٢٨	٧	٣	السيد موسى العايد الفخورى	البرق والبريد
٠	٢	٠	السيد عبدالكريم عطية	البرق والبريد
١٢	٠	٢	السيد عزيز قبطى	البرق والبريد
٠	٥	٣	السيد شوقى ضيا	البرق والبريد
٠	٠	١	السيد عمر الجديد	البرق والبريد
٠	٩	٢	السيد عبدالهادى البورينى	البرق والبريد
٠	٣	٢	السيد محمد أمين الظاهر	البرق والبريد
٢٢	٤	١	السيد موسى عبدالرحيم التل	البرق والبريد
٠	٦	٢	السيد عبدالله المحمد اليوسف	البرق والبريد
٢٥	٤	٣	السيد مراد عبدالرؤوف	البرق والبريد

(١) مصححة باعلان الجريدة الرسمية ــ العدد ٧٤٥ فى ١٩٤٢/٨/١

مدة الخدمة يوم	شهر	سنة	الاسم	الدائرة
٢٤	١١	٥	السيد محمد حسين الشرارى	البرق والبريد
٠	٦	٢	السيد سليمان المعصرانى	البرق والبريد
٢١	٦	٠	السيد زكريا العطرى	البرق والبريد
٠	٩	١	السيد على بارطو	البرق والبريد
١٩	٢	٦	السيد محمد زكى ذو النون	الجيش العربى
١١	٣	٢	السيد محيى الدين حمدى	الجيش العربى
٩	١	١٢	السيد صالح المر	الجيش العربى
١٠	٤	٣	السيد عقيل سليمان مطر	الجيش العربى
٣	١٠	١٣	السيد أحمد الحاوى	الجيش العربى
٢٠	٨	١	السيد ابراهيم السلطى الايوب	الجيش العربى

الجدول الثانى

الالغاءات ـ بمقتضى المادة (٤٤) :

١ ـ جميع التشاريع العثمانية المتعلقة بالتقاعد والتعويضات ورواتب المعزولية

٢ ـ قانون عائدات التقاعد المنشور فى العدد ٨٧ من الجريدة الرسمية لسنة ١٩٢٥ مع التعديلات المنشورة فى العدد ١٣٧ من الجريدة الرسمية لسنة ١٩٢٦ ٠

٣ ـ قانون التقاعد والمعزولية عن الخدمة فى الحكومة العثمانية والحكومات التى تلتها لسنة ١٩٣٥ ٠

٤ ـ قانون تعديل قانون التقاعد والمعزولية عن الخدمة فى الحكومة العثمانية والحكومات التى تلتها لسنة ١٩٣٦ ٠

٥ ـ ذيل قانون تقاعد الموظفين الملكيين القانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٣٧ ٠

٦ ـ قانون تعديل قانون المعزولية للموظفين الملكيين (القانون رقم ١٧ لسنة ١٩٣٨) ٠

٧ ـ قانون تعديل قانون تقاعد الموظفين الملكيين (القانون رقم ١٨ لسنة ١٩٣٨) ٠

نحن الحسين الاول ملك المملكة الاردنية الهاشمية

بمقتضى المادة (٣١) من الدستور

وبناء على ما قرره مجلسا الاعيان والنواب نصادق على القانون الآتى ونأمر باصداره واضافته الى قوانين الدولة :

قانون رقم (٣٤) لسنة ١٩٥٩ (١)
قانون التقاعد المدنى

المادة ١ ـ يسمى هذا القانون (قانون التقاعد المدنى لسنة ١٩٥٩) ويعمل به من تاريخ ١٩٥٩/١٠/١ ٠

المادة ٢ ـ تكون الكلمات والعبارات التالية الواردة فى هذا القانون المعانى المخصصة لها أدناه ما لم تدل القرينة على خلاف ذلك :

تعنى كلمة (المملكة) : المملكة الاردنية الهاشمية ٠

وتعنى كلمة (الحكومة) حكومة المملكة الاردنية الهاشمية ٠

وتعنى كلمة (الوزير) : رئيس الوزراء والوزير العامل فى مجلس الوزراء ووزير البلاط ورئيس الديوان الملكى الهاشمى ورئيس محكمة التمييز ، وكل من أشغل وظيفة حكومية بمرتبة وزير وكان وزيرا سابقا ، والوزراء السابقين من أعضاء مجلس الامة ٠

وتعنى كلمة (الموظف) : الموظف الاردنى المصنف الذى يتقاضى راتبه من الميزانية العامة

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ١٤٤٩ فى ١٩٥٩/١١/١

أو أى موظف أو مستخدم آخر نصت القوانين والانظمة الاخرى أنه تابع للتقاعد على حساب الخزانة العامة •

وتعنى كلمة الراتب وعبارة الراتب الشهرى الأخير : الراتب الأساسى الشهرى مضافا اليه ربع هذا الراتب ، ولا تشمل العلاوات والمخصصات من أى نوع كانت •

وتعنى كلمة (الراتب) : الراتب الاساسى الشهرى للموظف ولا يشمل العلاوات والمخصصات من أى نوع كانت •

وتعنى كلمة (السنة) : السنة بحسب التقويم الشمسى •

وتعنى كلمة (الشهر) : جزءا من اثنى عشر جزءا من السنة •

وتعنى كلمة (اليوم) : جزءا من ثلاثين جزءا من الشهر •

وتعنى عبارة (الدولة الأجنبية) : أية دولة غير المملكة الاردنية الهاشمية •

وتعنى عبارة (الخدمة المقبولة للتقاعد) : الخدمة المقبولة للتقاعد بموجب أحكام هذا القانون •

وتعنى عبارة (الخدمة المصنفة) : الخدمة التى يقضيها الموظف فى وظائف مصنفة •

وتعنى عبارة (الموظف غير المصنف) : الموظف الذى يعين فى وظيفة ذات راتب محدد فى قانون الميزانية وليس لها درجة ويشمل ذلك كل من سبق تعيينه كموظف غير مصنف من أصل وظيفة مصنفة ولم يصدر قرار بتصنيفه ولا يشمل الاشخاص الذين تستخدمهم الحكومة من المخصصات المفتوحة أو من مخصصات المشاريع أو الامانات برواتب مقطوعة على أساس الاجرة اليومية أو غيرها •

وتعنى عبارة (الموظف بعقد) : الموظف الذى يعين لمدة محدودة بموجب عقد خطى فى وظيفة حكومية •

الفصل الثانى
الموظفون التابعون للتقاعد

المادة ٣ ـ يقسم الموظفون الى قسمين :

(أ) قسم تابع للتقاعد ويشمل الموظفين المذكورين فى المادة الرابعة من هذا القانون •

(ب) قسم غير تابع للتقاعد ويشمل الموظفين غير المصنفين والموظفين بعقود من غير الخاضعين لاحكام المادة الرابعة •

المادة ٤ ـ مع مراعاة أحكام المادة الثانية من هذا القانون :

يعتبر الموظفون الآتى ذكرهم موظفين تابعين للتقاعد :

(أ) جميع موظفى الحكومة الاردنيين المدنيين المصنفين الذين يتقاضون رواتبهم من الميزانية العامة •

(ب)(٢) موظفو المصرف الزراعى ومؤسسة الاقراض الزراعى الاردنيون المصنفون •

(ج) موظفو الحكومة والمصرف الزراعى الاردنيون غير المصنفين الذين تم استخدامهم قبل اليوم الاول من شهر نيسان سنة ١٩٤١ ، وكانوا عند استخدامهم تابعين للتقاعد •

(د) الموظفون المعينون بمقتضى عقود وكانوا بموجب شروطها تابعين للتقاعد •

الفصل الثالث
الخدمات المقبولة للتقاعد

المادة ٥ ـ تعتبر الخدمات التالية خدمات مقبولة للتقاعد :

(أ) الخدمة المقبولة للتقاعد بموجب أية قوانين سابقة •

(ب) الخدمة التى يقضيها الموظفون الوارد ذكرهم فى المادة الرابعة من هذا القانون •

(ج) الخدمة التى يقضيها الوزير فى منصب وزارى •

(د) الخدمة التى يقضيها الموظف التابع للتقاعد تحت السلاح حينما يدعى للخدمة العسكرية •

---

(١) مستبدلة بالقانون المؤقت رقم ٧ لسنة ١٩٨١ الجريدة الرسمية العدد ٢٩٨٩ فى ١٩٨١/٣/١ وكانت العبارة الملغاة تقرر « وتعنى لكلمة (الراتب) فى الراتب الاساسى السنوى للموظف ولايشمل العلاوات والمخصصات فى أى نوع كانت »

(٢) معدلة بالقانون رقم ٤ لسنة ١٩٦٣ باضافة عبارة(ومؤسسة الاقراض الزراعى) ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ١٦٦٩ فى ١٩٦٣/٣/٢

ملحوظة : استبدلت عبارة (٧٥٪ خمسة وسبعون بالمائة) بعبارة (٥٠٪ خمسون فى المائة) حيثما وردت فى هذا القانون وذلك بالقانون المؤقت رقم ٧ لسنة ١٩٨١ المشار اليه •

(هـ) الخدمة التي يقضيها الموظف التابع للتقاعد في الأسر سواء كان تحت السلاح أم لم يكن ٠

(و)(١)

(و) الخدمة العسكرية المقبولة للتقاعد والتي تسبق الخدمة المدنية شرط أن تؤدى عنها عائدات التقاعد ٠

(ز)(٢) الخدمة التي يقضيها الموظف التابع للتقاعد في بعثة علمية سواء أكان ذلك براتب كامل أم براتب مخفض أم بلا راتب ٠

(ح) أية خدمة حكومية قضاها موظف تابع للتقاعد بمقتضى أحكام هذا القانون في أي جزء من الضفة الغربية اعتبارا من ١٩٤٨/٥/١٥ ٠

(ط)(٣) ما لا يزيد على ثلاث سنوات من المدة التي يقضيها الموظف معارا خارج المملكة الاردنية الهاشمية ٠

(ى)(٤) الخدمة التي قضاها الوزير في وظيفة مصنفة أو غير مصنفة في أية دائرة حكومية أو مؤسسة عامة وذلك لغاية اكماله سبع سنوات عند بدء تعيينه وزيرا بقطع النظر عما اذا كانت موازنة المؤسسة العامة داخلة أو غير داخلة ضمن قانون الموازنة العامة ٠

---

(١) ملغاة بالقانون المؤقت رقم ٤ لسنة ١٩٧٠ الجريدة الرسمية ــ العدد ٢٢٣٩ في ١٩٧٠/٥/١ وقد أصبح قانونا دائميا ــ الجريدة الرسمية ــ العدد ٢٢٩٣ في ١٩٧١/٥/١ ٠ وكان النص الملغى يقرر : « و ــ الخدمة التي يقضيها الموظف معارا على وجه قانوني » ٠ وقد أعيد ترقيم الفقرات اللاحقة على هذا الأساس بموجبه ٠

(٢) معدلة بالقانون رقم ١٣ لسنة ١٩٧٣ ــ الجريدة الرسمية ــ العدد ٢٤٠٢ في ١٩٧٣/٢/١ ، وقد انصب التعديل على شطب عبارة «(في أجازة دراسية) الواردة فيها بعد كلمة « للتقاعد » وتقرر المادة ٣ من القانون المعدل على أنه « المادة ٣ ــ لا يشمل هذا التعديل الاجازات الدراسية التي تمت الموافقة عليها قبل تاريخ العمل به » ٠

(٣) مستبدلة بالقانون المؤقت رقم ٢ لسنة ١٩٧٥ الجريدة الرسمية ــ العدد ٢٥٣١ في ١٩٧٥/١/١ ــ وقد كان نص هذه الفقرة حسبما وردت في القانون الأصلي أول مرة :

« ى ــ مدة عضوية مجلس الأمة لمن كان موظفا سابقا على أن يجرى تعديل راتب تقاعد من كان متقاعدا وتخصيص راتب تقاعد لمن ترك الوظيفة ولم يخصص له راتب تقاعد وأصبح عضوا في مجلس الأمة اذا بلغت مجموع خدماته في الوظيفة وعضوية مجلس الأمة خمس عشرة سنة اعتبارا من نفاذ هذا القانون ، على أساس أعلى راتب تقاضاه في الوظيفة » ٠

ــ ثم استبدلت بالقانون رقم ١ لسنة ١٩٦٩ ــ الجريدة الرسمية ــ العدد ٢١٤٧ في ١٩٦٩/٢/١ ــ وكان نصها

« ى ــ مدة عضوية مجلس الأمة :

١ ــ لمن كان موظفا سابقا على أن يجرى تعديل راتب تقاعد من كان متقاعدا وتخصيص راتب تقاعد لمن ترك الوظيفة ولم يخصص له راتب تقاعد وأصبح عضوا في مجلس الأمة اذا بلغت خدماته في الوظيفة وعضوية مجلس الأمة خمس عشرة سنة ٠

٢ ــ لمن لم يكن موظفا سابقا شريطة أن يكون قد أتم مدة خمس عشرة سنة في عضوية مجلس الأمة ٠

٣ ــ يحسب راتب تقاعد عضو مجلس الأمة في الحالتين السابقتين على أساس ضرب عدد أشهر خدمته المقبولة للتقاعد في أعلى راتب تقاضاه أو مخصصات تقاضاها أيهما أكثر وتقسيم حاصل الضرب على ستماية بشرط أن لا يتجاوز راتب التقاعد ٧٥٪ من راتبه الشهري الأخير أو مخصصاته الشهرية الأخيرة ٠

ــ ثم شطبت الفقرة (و) من هذه المادة وأعيد ترقيم الفقرات اللاحقة لها وذلك بموجب القانون المؤقت رقم ٤ لسنة ١٩٧٠ السابق الذكر ، وتبعا لذلك فقد أصبحت هي الفقرة (ط) الحالية بدلا من (ى) السابقة ٠

ــ وقد استبدلت بالقانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٧٢ الجريدة الرسمية ــ العدد ٢٣٥٧ في ١٩٧٢/٥/٦ والذي حل محل القانون المؤقت رقم ٦٥ لسنة ١٩٧١ ٠ (تم تصحيح رقم القانون من ٢٧ الى ٢٦ حسبما جاء بتنويه الجريدة الرسمية ــ العدد ٢٣٥٩ في ١٩٧٢/٥/١٦) ٠ وكان نصها كالآتي :

« ط ــ مدة عضوية مجلس الأمة :

١ ــ لمن كان وزيرا سابقا أو موظفا سابقا على أن يجرى تعديل راتب تقاعد من كان متقاعدا وتخصيص راتب تقاعد لمن ترك الخدمة ولم يخصص له راتب تقاعد وأصبح عضوا في مجلس الأمة اذا بلغت خدماته المقبولة للتقاعد بما فيها عضوية مجلس الأمة خمس عشر سنة ٠٠

٢ ــ لمن أتم خمس عشر سنة في عضوية مجلس الأمة ٠

٣ ــ يحسب راتب تقاعد عضو مجلس الأمة في البندين السابقين على أساس ضرب عدد أشهر خدمته المقبولة للتقاعد في أعلى راتب تقاضاه أو مخصصات تقاضاها أيهما أكثر وتقسيم حاصل الضرب على أربعماية وثمانين بشرط أن لا يتجاوز التقاعد ٧٥٪ من راتبه الشهري الأخير أو مخصصاته الشهرية الأخيرة » ٠

(٤) مضافة بالقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٧٢ ــ الجريدة الرسمية ــ العدد ٢٣٥٩ في ١٩٧٢/٥/١٦ ٠ وقد حل هذا القانون محل القانون المؤقت رقم ٥٧ لسنة ١٩٧١ ٠

(ك)(١) بالرغم مما ورد فى الفقرة (ب) من هذا القانون ، يعتبر ثلثا مدة الخدمات غير المصنفة أو بعقد أو بالراتب المقطوع التى قضاها الموظف المصنف الموجود فى الخدمة أثناء نفاذ احكام هذا القانون مقبولة للتقاعد ، وذلك سواء كانت تلك الخدمات على حساب الموازنة العامة أو موازنة احدى المؤسسات الحكومية أو ضريبة المعارف أو أجور العمل الاضافى (أو على حساب المشاريع أو الأمانات أو التأمين الصحى أو المخصصات المفتوحة)(٢) على أن يجرى اقتطاع العائدات التقاعدية على أساس الرواتب التى تقاضاها الموظف خلال الثلثين الأخيرين من تلك الخدمات(٣) • (وعلى أن تسترد جميع المكافآت والتعويضات التى صرفت له سابقا عن هذه الخدمات بموجب أى قانون أو نظام آخر باستثناء ما صرف له بموجب نظام الضمان الاجتماعى ومساهمته فى صندوق الادخار للموظفين غير المصنفين) •

المادة ٦ ـ اذا اكتسب موظف غير اردنى الجنسية الأردنية وأصبح تابعا للتقاعد ، تحسب له المدة التى قضاها فى خدمة الحكومة فى وظيفة مصنفة قبل اكتسابه الجنسية خدمة مقبولة للتقاعد •

المادة ٧ ـ لا تعتبر الخدمات التالية مقبولة للتقاعد :

(أ) الخدمات التى يقضيها موظف قبل اكماله السابعة عشرة من عمره •

(ب) الخدمات التى يقضيها الموظف بعد اكماله الستين من عمره الا اذا كانت فى منصب وزارى على أن تراعى فى ذلك أحكام المادة الثانية عشرة من هذا القانون •

(جـ) الخدمات التى تزيد عن أربعين سنة من الخدمة مقبولة للتقاعد •

(د) أية خدمات لا تدفع عنها العائدات التقاعدية •

(هـ)(٤) ما زاد على ثلاث سنوات من المدة التى يقضيها الموظف معارا خارج المملكة الاردنية الهاشمية •

الفصل الرابع
العائدات التقاعدية

المادة ٨ ـ تقتطع عائدات التقاعد من راتب الموظف التابع للتقاعد بموجب أحكام هذا القانون بنسبة ٧٪ (سبعة فى المائة) •

المادة ٩ ـ تقيد العائدات التقاعدية التى تقتطع من رواتب الموظفين ايرادا للدولة وتؤدى من الميزانية العامة جميع المبالغ التى تتحقق بموجب أحكام هذا القانون •

المادة ١٠ ـ تحسب العائدات التقاعدية للحالات الواردة فى الفقرتين و ، ح من المادة الخامسة على أساس الراتب الذى كان يتقاضاه الموظف فى الحكومة قبل وقوع الاعارة أو الاجازة الا اذا كان قد رفع الى درجة أو راتب أعلى فى وظيفة تابعة للتقاعد خلال مدة الاعارة أو الاجازة فتحسب العائدات التقاعدية فى هذه الحالة على أساس الراتب الاخير وتسوى حقوقه التقاعدية على هذا الاساس •

المادة ١١ ـ لا تقتطع العائدات التقاعدية من راتب الموظف عن الخدمة المقبولة للتقاعد بموجب أحكام الفقرتين د ، هـ من المادة الخامسة من هذا القانون باستثناء المدة التى تقاضى راتبا عنها •

الفصل الخامس
الاحالة على التقاعد

المادة ١٢ ـ (أ) حين اكمال الموظف الستين من عمره أو حين اكماله أربعين سنة خدمة مقبولة للتقاعد يجب احالته على التقاعد •

(ب) يحال الموظف الذى تنطبق عليه الفقرة السابقة بقرار من مجلس الوزراء الا اذا رأى

---

(١) مضافة بالقانون المؤقت رقم ٤٤ لسنة ١٩٧٥ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٥٨٧ فى ١٩٧٥/١١/١ •

(٢) أضيفت الفقرة التى بين قوسين بالقانون المؤقت رقم ٣١ لسنة ١٩٧٩ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٨٧٦ فى ١٩٧٩/٨/١٦ •

(٣) أضيفت الفقرة التى بين قوسين بالقانون المؤقت رقم ٥٥ لسنة ١٩٧٦ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٦٥٨ فى ١٩٧٦/١٠/٥

(٤) مستبدلة بالقانون المؤقت رقم ٢ لسنة ١٩٧٥ السابق الذكر • وكانت هذه الفقرة قد أضيفت اول مرة بالقانون المؤقت رقم ٤ لسنة ١٩٧٠ السابق البيان حيث كان نصها يجرى كالآتى :
« هـ ـ الخدمة التى يقضيها الموظف معارا (خارج المملكة الأردنية الهاشمية) » •

المجلس لاسباب تعود للمصلحة العامة ابقاءه فى الخدمة لمدة لا تزيد عن خمس سنوات ·

(ج) اذا لم يكن الموظف الذى أكمل الستين من عمره مستحقا التقاعد فيجب انهاء خدمته بقرار من مجلس الوزراء مع مراعاة الاستثناء الوارد فى الفقرة (ب) من هذه المادة ·

(د) اذا لم يصدر قرار الاحالة على التقاعد أو انهاء الخدمة حسبما ذكر فى الفقرات السابقة خلال شهرين من تاريخ نفاذ هذا القانون اذا كان الموظف مكملا الستين من عمره أو الاربعين سنة خدمة مقبولة للتقاعد أو من تاريخ اكماله الستين من عمره أو لاربعين سنة خدمة مقبولة للتقاعد ولم يصدر فى جميع هذه الحالات قرار من مجلس الوزراء بابقاء الموظف فيعتبر محالا على التقاعد اذا كان مستحقا التقاعد وتعتبر خدمته منتهية اذا لم يكن مستحقا التقاعد وعلى الوزير المختص أن يأمر بايقاف راتبه من تاريخ انتهاء الشهرين المذكورين حسبما تكون الحالة ولا تدخل مدة الشهرين المشار اليهما فى عداد الخدمات المقبولة للتقاعد ويؤدى الراتب كاملا للموظف خلال هذه المدة دون أن تقطع منه العائدات التقاعدية ·

(هـ) على الوزير المختص أن يعلم مجلس الوزراء بأسماء موظفى وزارته والدوائر المرتبطة بها الذين تنطبق عليهم أحكام هذه المادة ·

(و)(١) لا تسرى أحكام هذه المادة على الوزراء ومن هم فى مرتبة الوزراء من الموظفين ، وموظفى البلاط الملكى الهاشمى من الدرجتين الخاصة والاولى ·

المادة ١٣ ـ (أ) للموظف الذى أكمل ثلاثين سنة خدمة مقبولة الحق فى أن يتقاعد ·

(ب) للقاضى المعرف بقانون استقلال القضاء وللقاضى الشرعى الذى بلغت مدة خدمته المقبولة للتقاعد خمسا وعشرين سنة الحق فى أن يتقاعد ·

المادة ١٤ ـ تعاد للموظفة المستقيلة العائدات التقاعدية التى اقتطعت من رواتبها ·

المادة ١٥(٢) **ـ** يجوز لمجلس الوزراء أن يقرر احالة الموظف على التقاعد اذا اكمل عشرين سنة والموظفة اذا أكملت خمس عشرة سنة خدمة مقبولة للتقاعد ·

وبالرغم مما ورد فى أى تشريع آخر ، يكون قرار الاحالة على التقاعد الصادر بموجب هذه المادة قطعيا فى جميع الاحوال ولا يسمع أى طعن فيه لدى أية جهة من الجهات الادارية أو القضائية ·

المادة ١٦ ـ اذا انهيت خدمة موظف لاكماله الستين من عمره وكانت خدمته المقبولة للتقاعد خمس عشرة سنة أعطى راتب تقاعد بمقتضى أحكام هذا القانون وان لم يكن مكملا هذه المدة أعطى مكافأة ·

المادة ١٧ ـ (أ)(٣) مع مراعاة أحكام المادة السادسة والعشرين من هذا القانون يعتبر محالا على التقاعد حكما الموظف الذى تنتهى خدمته بغير الاستقالة أو فقد الوظيفة اذا كان مكملا عشرين سنة والموظفة اذا كانت مكملة خمس عشرة سنة

---

(١) معدلة باضافة العبارة (وموظفى البلاط ··· الخ) بالقانون رقم ٨ لسنة ١٩٦٠ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ١٤٧٦ فى ١٩٦٠/٢/١٦

(٢) مستبدلة بالقانون رقم ٣ لسنة ١٩٧٤ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٤٧٩ فى ١٩٧٤/٣/١٦ ثم أضيفت لها فقرة جديدة (وبالرغم مما ورد فى أى تشريع آخر ، يكون قرار الاحالة على التقاعد الصادر بموجب هذه المادة قطعيا فى جميع الأحوال ولا يسمع أى طعن فيه لدى أية جهة من الجهات الادارية أو القضائية) بموجب القانون المؤقت رقم ٥١ لسنة ١٩٧٦ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٦٥٢ فى ١٩٧٦/٩/١ · ثم شطبت هذه الفقرة الجديدة بموجب القانون المؤقت رقم ١٣ لسنة ١٩٧٩ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٨٥٢ فى ١٩٧٩/٤/١

وقد كان نص هذه المادة قبل الاستبدال والاضافة والشطب يجرى على النحو التالى :

« المادة ١٥ ـ يجوز لمجلس الوزراء أن يقرر احالة أى موظف على التقاعد اذا أكمل خمس عشرة سنة خدمة مقبولة للتقاعد » ·

(٣) مستبدلة بالقانون رقم ٣ لسنة ١٩٧٤ المشار اليه وقد كان النص فى القانون الأصلى كما يلى :

« أ ـ مع مراعاة أحكام المادة السادسة والعشرين من هذا القانون يعتبر محالا على التقاعد حكما الموظف الذى تنتهى خدمته بغير الاستقالة أو فقد الوظيفة اذا كان مكملا خمس عشرة سنة خدمة مقبولة للتقاعد واما اذا لم يكن مكملا هذه المدة وكانت خدمته خمس سنين أو أكثر أعطي مكافأة » ·

خدمة مقبولة للتقاعد واذا لم يكن أى منهما قد أكمل هذه المدة وكانت خدمته خمس سنين أو أكثر أعطى مكافأة ٠

(ب) اذا كان الموظف المصنف الذى أحيل على التقاعد أو أنهيت خدمته ، خدمة غير مصنفة وغير مقبولة للتقاعد وكانت خمس سنين فأكثر فيعطى مكافأة عن خدمته غير المصنفة بالاضافة الى ما يستحقه بمقتضى أحكام هذا القانون عن خدمته المصنفة ٠

المادة ١٨ ـ (أ) ١ ـ يكتسب الوزير حق التقاعد عند اعتزاله الخدمة الوزارية سواء بالاستقالة أو بالاقالة اذا أكمل سبع سنين خدمة مقبولة للتقاعد، واذا نقصت خدمة الوزير الفعلية عن سبع سنين وكان قد أتم ست سنوات فتحسب الفترة التى تزيد على الست سنوات والتى تتجاوز الستة أشهر سنة كاملة لغاية اكمال سبع سنين فقط بشرط أن تدفع العائدات التقاعدية عن المدة المضافة لاكمال السنة ٠

٢(١) ـ وبالرغم مما ورد فى البند (١) من هذه الفقرة يخصص لكل من رئيس الوزراء والوزير العامل فى مجلس الوزراء ورئيس الديوان الملكى ووزير البلاط عند اعتزاله الخدمة وبغض النظر عن مدة خدمته راتب تقاعدى يعادل ثلث راتبه الشهرى الإخير مضافا اليه ١/٤٨٠ من راتبه الشهرى الاخير عن كل شهر من خدماته المقبولة للتقاعد على أن لا يتجاوز الحد الاعلى المنصوص عليه فى الفقرة (د) من هذه المادة ٠

(ب) اذا اعتزل الوزير الخدمة بسبب مرض مؤيد بتقرير اللجنة الطبية العليا فيعطى راتب تقاعد أو مكافأة كما هى الحالة بالاستناد الى أحكام المادتين السابعة والعشرين والثامنة والعشرين من هذا القانون ولا تطبق أحكام المادة الثلاثين من هذا القانون على الوزير ٠

(جـ)(٢) تضاف الخدمة المدنية الى الخدمة الوزارية على أن تؤدى عنها جميعا العائدات التقاعدية وفقا لاحكام هذا القانون ٠

(د)(٣) يجرى حساب تقاعد الوزير على أساس ضرب عدد أشهر خدمته المقبولة للتقاعد فى أعلى راتب وزارى تقاضاه عن خدمته الوزارية وتقسيم حاصل الضرب على أربعمائة وثمانين ، على أن لا يتجاوز راتب التقاعد راتبه الشهرى الاخير فى أية حالة من الحالات ويستفيد من احكام هذه المادة من كان وزيرا عند نفاذ احكام هذا القانون.

الفصل السادس
حساب راتب التقاعد والمكافأة

المادة ١٩(٤) ـ يحسب راتب التقاعد الشهرى للموظف الذى يستحق التقاعد على أساس ضرب مجموع عدد أشهر خدمته المقبولة

---

(١) مضافة بالقانون المؤقت رقم ٤٤ لسنة ١٩٧٥ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٥٨٧ فى ١٩٧٥/١١/١ وقد اعتبر ما ورد فى الفقرة (أ) الأصلية بند (١) بموجبه ٠

(٢) ، (٣) مستبدلة بالقانون المؤقت رقم ٢ لسنة ١٩٧٥ السابق الاشارة اليه ، وقد كانت قبل الاستبدال وحسبما وردت فى القانون لأول مرة أربع فقرات كما يلى :

« جـ ـ تضاف الخدمة المدنية ومدة العضوية فى مجلس الأمة الى الخدمة الوزارية بشرط أن تؤدى عنها العائدات التقاعدية وفقا لأحكام هذا القانون ٠

د ـ اذا كان الوزير العامل عضوا فى مجلس الأمة فتحسب مدة خدمته الوزارية فقط ٠

هـ ـ يجرى حساب راتب تقاعد الوزير على أساس ضرب عدد أشهر خدمته المقبولة للتقاعد فى أعلى راتب وزارى تقاضاه عن خدمته الوزارية وتقسيم حاصل الضرب على أربعماية وثمانين ولا يجوز أن يتجاوز راتب التقاعد ٧٥٪ (خمسة وسبعين فى المائة) من راتبه الشهرى الأخير فى أية حالة ٠

و ـ يستفيد من أحكام هذه المادة ٠

١ ـ من كان وزيرا عند نفاذ هذا القانون ٠

٢ ـ عضو مجلس الأمة الذى كان وزيرا سابقا ولم يخصص له راتب تقاعد فيخصص له راتب تقاعد من تاريخ نفاذ هذا القانون ٠

٣ ـ عضو مجلس الأمة الذى كان وزيرا سابقا ويتقاضى راتب تقاعد على أن يجرى تعديل راتبه التقاعدى من تاريخ نفاذ هذا القانون وقد عدلت الفقرة (د) بالغاء عبارة (٧٥٪ خمسة وسبعون بالمائة من راتبة الوزارى الأخير) التى كانت واردة فيها ، واستعيض عنها بعبارة (راتبة الشهرى الأخير) وذلك بموجب القانون المؤقت رقم ٧ لسنة ١٩٨١ المشار اليه

(٤) معدلة عبارة (ستماية) التى كانت واردة فيها عبارة (أربعمائة وثمانين) وذلك بالقانون رقم ٣ لسنة ١٩٧٣ الجريدة الرسمية العدد ٢٤٧٩ فى ١٩٧٤/٣/١٦ كما الغيت عبارة (خمسة وسبعين فى المائة ٧٥٪)التى كانت واردة فيها بموجب القانون المؤقت رقم ٧ لسنة ١٩٨١ المشار اليه

للتقاعد فى راتبه الشهرى الاخير وتقسيم حاصل الضرب على أربعمائة وثمانين ولا يجوز أن يتجاوز راتب التقاعد الشهرى فى أية حال خمسة وسبعين فى المائة (٧٥٪) من راتب الموظف الشهرى الاخير

المادة ٢٠ ـ اذا كان الموظف يستوفى جزءا من راتبه لسبب قانونى فيحسب راتب الموظف على أساس راتبه الاصلى الكامل ٠

المادة ٢١ ـ يجرى حساب المكافأة التى لم تحدد فى هذا القانون على أساس جزء من اثنى عشر جزءا من راتب الموظف الشهرى الاخير عن كل شهر كامل من خدمته المقبولة للتقاعد على أن لا يقل مقدار المكافأة عن مجموع العائدات التقاعدية التى اقتطعت من رواتبه أو يقل عن راتب شهر واحد ، وتسرى أحكام المادة العشرين من هذا القانون عند تطبيق أحكام هذه المادة ٠

الفصل السابع
اعادة الاستخدام

المادة ٢٢ ـ (أ) اذا أعيد وزير متقاعد أو موظف الى الخدمة التابعة للتقاعد يوقف راتبه التقاعدى من تاريخ اعادته ويعاد حساب هذا الراتب عندما تنتهى خدمته الاخيرة على أساس اضافة مدة خدماته السابقة المقبولة للتقاعد الى خدماته اللاحقة ويشترط فى ذلك أن لا يؤدى الحساب الجديد الى تخفيض راتب التقاعد السابق الذى خصص له ٠ وتضاف الى خدماته المقبولة للتقاعد جميع مدد الفواصل التى تقع بين تاريخ احالة الموظف على التقاعد وتاريخ اعادته الى الخدمة على أن لا تزيد مدة الفاصلة عن أربع سنوات فى كل مرة ولغاية اكمال عشرين سنة للوزير وخمس وعشرين سنة للموظف بشرط أن لا يؤثر ذلك على الفواصل المقبولة قبل نفاذ هذا القانون ولا تحسب أية مدة من مدد الفواصل المذكورة فى هذه الفترة للمتقاعد الذى يعود للخدمة بعد تاريخ ١/٣/١٩٨١ ٠

(ب)(١) على الرغم مما ورد فى أى قانون أو نظام آخر لا يجوز الجمع بين راتب التقاعد الذى يتقاضاه أى شخص « مدنيا كان أم عسكريا » عن خدمته فى الحكومة الاردنية وبين راتب أية وظيفة فى هذه الحكومة أو فى أى مجلس أو سلطة أو مؤسسة رسمية أو بلدية أو دائرة أوقاف أو أية هيئة رسمية أخرى تابعة لها ٠ وتشمل كلمة (موظف) لاغراض هذه الفقرة رئيس البلدية والمستخدم سواء كان براتب مقطوع أو لقاء عائدات أو بالاجرة اليومية ٠

ولا يعتبر ما يتقاضاه اعضاء مجلسى النواب والاعيان وأفراد الجيش الشعبى الملتزمين راتب وظيفة بالمعنى المقصود فى هذه الفقرة ٠

(جـ)(٢) بالرغم مما ورد فى الفقرة (ب) من هذه المادة ٠

١ ـ يجوز للمتقاعد المدنى الجمع بين الراتبين اذا كان مجموع راتبه التقاعدى مع مختلف العلاوات التى يتقاضاها لايزيد على ثلاثين دينارا

٢ ـ للمتقاعد العسكرى أن يتقاضى مبلغا لا يتجاوز ثلاثين دينارا من مجموع راتبه التقاعدى مع مختلف العلاوات التى يستحقها وذلك بالاضافة الى الراتب الذى يتقاضاه من أى وظيفة مدنية انتقل اليها أو عين فيها ٠

المادة ٢٣ ـ اذا أعيد موظف سابق غير متقاعد الى الخدمة فى وظيفة تابعة للتقاعد فتضاف خدماته السابقة المقبولة للتقاعد الى خدماته اللاحقة بشرط أن تسترد منه العائدات التقاعدية والمكافآت التى سبق أن استوفاها ٠

المادة ٢٤ ـ الموظفة التابعة للتقاعد والتى تتقاضى راتبا موروثا اذا خصص لها راتب تقاعد

---

(٤) معدلة بالقانون رقم ٧ لسنة ١٩٨١ المشار اليه ، وذلك باضافة عبارة (ولاتحسب أية مدة فى مدد الفواصل المذكورة فى هذه الفترة للمتقاعد الذى يعود للخدمة بعد تاريخ ١/٣/١٩٨١) الى اخرها ٠

(١) مضافة بالقانون رقم ٣٣ لسنة ١٩٦٤ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ١٨١١ فى ١٦/١٢/١٩٦٤ وقد حل محل القانون المؤقت رقم ٢٧ لسنة ١٩٦٤ وقد اعتبرت بموجبه الفقرة الأصلية فقرة (أ) ٠ كما انها قد عدلت الفقرة الأخيرة منها باضافة عبارة (وأفراد الجيش الشعبى الملتزمين) اليها بعد عبارة (الأعيان) الواردة بها وذلك بالقانون رقم ١٤ لسنة ١٩٧١ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٢٩١ فى ١٧/٤/١٩٧١ م

(٢) مستبدلة بالقانون المؤقت رقم ٤ لسنة ١٩٨٠ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٩١٦ فى ٢/٢/١٩٨٠ وكان نص الفقرة (جـ) السابق قد أضيف بالقانون المؤقت رقم ٣٦ لسنة ١٩٧٥ الجريدة الرسمية العدد ٢٥٧٦ فى ١/٩/١٩٧٥ وكان يقرر : (جـ ـ بالرغم مما ورد فى الفقرة (ب) من هذه المادة يجوز الجمع بين الراتبين اذا كان مجموع الراتب التقاعدى مع مختلف العلاوات الذى يتقاضاه أى متقاعد مدنيا كان أم عسكريا لا يزيد على ٢٠ دينارا شهريا أو كانت رتبة المتقاعد لا تزيد على رتبة نقيب ٠

عن خدمتها تعطى الراتب الاكثر ويوقف الآخر ٠

المادة ٢٥ [1] عندما يترتب على الموظف أن يدفع عائدات تقاعدية عن خدمات سابقة أو أن يعيد العائدات أو المكافآت التى كان قداستوفاها عن تلك الخدمات تسترد منه المبالغ التى يجب اعادتها بنسبة لا تقل عن ٧٪ من راتبه وبعد وفاة الموظف وانتقال حقوقه الى أصحاب الاستحقاق تسترد من الورثة وفى حالة تادية مكافأة يقتطع منها المبلغ المتحقق بكامله ٠

الفصل الثامن

فقدان الحقوق التقاعدية واستعادتها

المادة ٢٦ ـ يفقد نهائيا الحق فى راتب التقاعد أو المكافأة :

(أ) كل موظف أو متقاعد ثبت عليه بحكم قضائى قطعى من محكمة أردنية مختصة انه ارتكب جريمة الخيانة العظمى أو قام بأعمال التجسس لحساب دولة أجنبية أو أية جريمة جنائية أخرى مخلة بأمن الدولة الداخلى أو الخارجى ٠

(ب) كل موظف حكم بحكم قطعى من محكمة أردنية مختصة بالحبس لجريمة اختلاس أموال الدولة أو سرقتها أو لجريمة التزوير فى الوثائق الرسمية ٠

(ج) تتقاضى عائلة الموظف فى أى من الحالتين أ و ب حصتها من راتب تقاعده كما هو مبين فى هذا القانون مدة سجنه ويقطع عند اطلاق سراحه كما تعاد اليها عند وفاته ٠

(د) تسرى أحكام هذه المادة على الوزير ٠

(هـ)[2] تعاد الحقوق التقاعدية للذين حرموا منها بسبب الحكم عليهم بجريمة مخلة بأمن الدولة الداخلى اذا كانوا ممن شملهم العفو العام لسنة ١٩٦٥ ٠

المادة ٢٧ ـ اذا أنهيت خدمة الموظف لعلة مقعدة نشأت بسبب قيامه بالوظيفة ، أو اذا أنهيت خدمته لعجزه عن مواصلتها من جراء مخاطرته بحياته لانقاذ حياة غيره أو بسبب استهدافه لخطر الموت لمصلحة عامة أو لغاية انسانية ، أو بسبب خطر استهدف له أو اعتداء تعرض له أثناء قيامه بالوظيفة أو من أجل قيامه بوظيفته ، فيعطى راتب تقاعد اذا كان قد أكمل عشر سنوات خدمة مقبولة للتقاعد ، ويعطى مكافأة اذا كانت خدمته المقبولة للتقاعد أقل من عشر سنوات ، وفى كلتا الحالتين يعطى الموظف بالاضافة الى راتب التقاعد أو المكافأة راتب اعتلال يعادل :

(أ) ٥/٦٠ من راتبه الشهرى الاخير اذا كانت قدرته على اعالة نفسه قد تعطلت تعطيلا خفيفا ٠

(ب) ١٠/٦٠ من راتبه الشهرى الاخير اذا كانت قدرته على اعالة نفسه قد تعطلت تعطيلا جزئيا ٠

(ج) ١٥/٦٠ من راتبه الشهرى الاخير اذا كانت قدرته على اعالة نفسه قد تعطلت تعطيلا جسيما ٠

(د) ٢٠/٦٠ من راتبه الشهرى الاخير اذا كانت قدرته على اعالة نفسه قد تعطلت تعطيلا كليا ٠

المادة ٢٨ ـ اذا أنهيت خدمة الموظف لعلة مقعدة لم تنشأ عن قيامه بالوظيفة أو لعلة أو مرض مزمن يجعله بحكم المقعد أو يجعله عاجزا عن اعالة نفسه بنفسه دون معونة غيره كالجنون والفالج والعمى وتعطل الاطراف وغيرها ولم تكن تلك الحالة ناشئة عن سبب من الاسباب الواردة فى المادة السابقة فيعطى راتب تقاعد اذا كان مكملا عشر سنوات خدمة مقبولة للتقاعد ويعطى مكافأة اذا كانت خدمته المقبولة للتقاعد أقل من عشر سنوات ٠

المادة ٢٩ ـ تؤيد الحالة الصحية المشار اليها فى المادتين السابقتين بتقرير من اللجنة الطبية العليا أو أية لجنة طبية حكومية أخرى تقوم مقامها ٠

المادة ٣٠ ـ (أ) على الموظف الذى يعطى راتب اعتلال أن يمثل للفحص الطبى فى المكان والزمان اللذين تعينهما وزارة المالية لهذه الغاية كلما طلبت منه ذلك على أن لا يزيد الفحص عن مرة كل سنتين ٠ واذا تبين بنتيجة الفحص الطبى أن هنالك تحسنا فى حالته الصحية فيخفض راتب الاعتلال كلما خفت العلة حسب درجات قدرته على اعالة نفسه الموضحة فى المادة السابعة والعشرين ويلغى الراتب كله اذا شفى من علته ٠

(ب) اذا رفض الموظف المثول للفحص الطبى أو رفض العودة الى الخدمة فيوقف راتب الاعتلال بقرار من لجنة التقاعد المدنى الى أن يمثل للفحص المذكور ٠

الفصل العاشر

حقوق أفراد العائلة

المادة ٣١ ـ يعتبر الاشخاص الآتى ذكرهم أفراد عائلة الموظف أو المتقاعد المتوفى الذين لهم الحق فى راتب التقاعد أو المكافأة أو التعويضات

(١) معدلة بالغاء عبارة (الاساسى) التى كانت واردة فيها بعد كلمة راتبه وذلك بموجب القانون المؤقت رقم ٧ لسنة ١٩٨١ المشار اليه ٠

(٢) مضافة بالقانون المؤقت رقم ١٨ لسنة ١٩٧٤ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٤٨٩ فى ١٩٧٤/٥/١

بموجب أحكام هذا القانون ٠

(أ) الزوجة أو الزوجات ٠

(ب) البنون الذين لم يكملوا السابعة عشرة من عمرهم ٠

(ج) البنات العازبات أو الارامل أو المطلقات ٠

(د) الام الارملة أو المطلقة ٠

المادة ٣٢ ـ يقطع راتب التقاعد المخصص للابن من تاريخ اكماله السابعة عشرة من عمره الا فى الأحوال التالية :

(أ) اذا كان عند اتمامه السابعة عشرة من العمر يتابع العلم فى مدرسة ثانوية أو كلية فيستمر فى اعطائه راتب التقاعد ، ما دام طالبا أو لغاية اكماله الخامسة والعشرين من العمر أيهما اسبق ٠

(ب) اذا كانت مقدرته على اعالة نفسه معطلة تعطيلا كليا أو تعطيلا جسيما بقرار من اللجنة الطبية العليا ، ويعاد النظر فى أمره للتأكد من مدى تعطيله مرة كل سنتين على الاقل وتسرى عليه فى هذه الحال أحكام المادة الثلاثين من هذا القانون ٠

المادة ٣٣ ـ يقطع راتب التقاعد عن الزوجات والبنات والأمهات عند تزوجهن على أن يعاد اليهن استحقاقهن اذا اصبحن أرامل أو مطلقات ٠ وعند زواجهن مرة ثانية يقطع الراتب نهائيا ٠ أما البنات والأمهات اللواتى كن متزوجات عند وفاة أبيهن أو ولدهن ولم يستفدن وقتئذ من راتب مورثهن ثم أصبحن أرامل أو مطلقات فينلن نصيبهن من تاريخ الترمل أو الطلاق وفاقا لاحكام هذا القانون ٠

المادة ٣٤ ـ لايقطع راتب التقاعد عن الموظفة التى اكتسبت راتبا تقاعديا عن خدماتها فى حالة زواجها واذا توفيت انتقل راتبها الى مستحقيه وفاقا لأحكام هذا القانون اذا ثبت احتياجهم وثبت أيضا ان الموظفة كانت مسئولة مباشرة عن اعالتهم ٠

المادة ٣٥ ـ مع مراعاة أحكام المادة الثالثة والأربعين من هذا القانون ، اذا توفى موظف متقاعد فيخصص لورثته المستحقين ٥٠٪ (خمسون فى المائة) من راتبه التقاعدى ٠

المادة ٣٦ ـ توزع رواتب التقاعد أو المكافآت أو التعويضات التى يقرر دفعها بموجب أحكام هذا القانون على الورثة المستحقين بالتساوى ٠

المادة ٣٧ ـ اذا توفى الموظف أو المتقاعد عن زوجة أو زوجات حوامل يعاد توزيع راتب التقاعد مجددا بعد الولادة وفق أحكام هذا القانون ٠

المادة ٣٨ ـ لايجوز الجمع بين راتبى تقاعد ، واذ استحق أحد أفراد العائلة أكثر من راتب تقاعد واحد فيخصص له الراتب الأكبر ٠

المادة ٣٩ ـ لايستفيد ورثة المتقاعد من راتب الاعتلال المخصص بموجب أحكام هذا القانون ٠

المادة ٤٠ ـ (١) **اذا توفى موظف أثناء وجوده فى الخدمة فتعطى عائلته راتبا تقاعديا يعادل (٧٥٪) من الراتب التقاعدى الذى يستحقه فيما لوبقى على قيد الحياه على أن لايقل عن ثلث راتبه الشهرى الأخير اذا بلغت خدمته المقبولة للتقاعد عشر سنوات ، وعلى أن لايقل عن ربع راتبه الشهرى الأخير اذا نقصت مدة خدمته عن ذلك ٠**

المادة ٤١ ـ (أ) اذا قتل الموظف فورا بسبب ناشىء عن قيامه بوظيفته وبدون اهمال منه أو توفى خلال سنة واحدة من تاريخ وقوع الأسباب المذكورة فى المادة السابعة والعشرين من هذا القانون والتى أدت لوفاته فيخصص لعائلته راتب تقاعد يعادل ثلث راتبه الشهرى الأخير اذا لم يكن قد أكمل عشر سنوات خدمة مقبولة للتقاعد أما اذا كان قد أكمل هذه المدة فيخصص لها نصف الراتب واذا ظهر بالحساب ان الراتب الذى تستحقه العائلة بموجب أحكام هذا القانون يزيد على نصف راتب الموظف الأخير خصص لها الراتب الأكبر ٠

(ب) بالاضافة لراتب التقاعد المخصص للعائلة بموجب الفقرة السابقة تعطى تعويضا نقديا يعادل رواتب وعلاوات الموظف عن سنة كاملة محسوبا على أساس راتبه الشهرى الأخير واذا كان الموظف أعزب أو متزوجا وليس له أولاد يعطي التعويض الى ورثته الشرعيين حسب الفريضة الشرعية ٠

---

(١) مستبدلة بالقانون المؤقت قم ٧ لسنة ١٩٨١ المشار اليه ٠ وكان النص الملغى يقرر « اذا توفى موظف اثناء وجوده فى الخدمة وكان مكملا عشر سنوات خدمة مقبوله للتقاعد فتعطى عائلته راتبا تقاعديا وفق أحكام هذا القانون ٠ وأما اذا نقصت خدمته عن عشر سنوات فتعطى مكافاة »

حساب رواتب تقاعد الورثة مجددا وفق أحكام هذا القانون ·

المادة ٤٢ ـ اذا طرأ تغيير على المستفيدين من راتب التقاعد سواء بوفاة أحدهم أم بفقدانه حقه فيه بصورة أخرى أو باستعادة أحدهم الحق فى راتب التقاعد الذى كان قد قطع عنه فيعاد

المادة ٤٣ ـ (أ) اذا وجد بالحساب أن الراتب الشهرى الذى يستحقه كل فرد من أفراد العائلة بموجب أحكام المادتين الخامسة والثلاثين والأربعين من هذا القانون يقل عن دينار واحد فيخصص لكل منهم دينار واحد فى الشهر كحد أدنى شرط أن لا تزيد رواتب التقاعد التى تخصص لجميع أفراد العائلة عن راتب التقاعد الذى استحقه مورثهم ·

(ب) واذا وجد بالحساب ان الراتب الشهرى الذى يستحقه كل فرد من أفراد عائلة الموظف المتوفى بموجب أحكام المادة الحادية والأربعين من هذا القانون يقل عن دينار واحد فيخصص لكل منهم دينار واحد كحد أدنى شرط أن لا تزيد رواتب التقاعد التى تخصص لجميع العائلة على خمسة وسبعون بالمائة (٧٥٪) من راتب مورثهم الشهرى الأخير ·

الفصل الحادى عشر
أحكام عامة

المادة ٤٤ ـ يعتمد فى تقدير عمر الموظف أو أعمار أصحاب الاستحقاق وفق مقتضيات أحكام هذا القانون بناء على شهادة الميلاد ، وفى الأحوال التى لا يتيسر فيها الحصول على شهادة الميلاد يقدر العمر من قبل اللجنة الطبية المختصة ، واذا كان يوم الولادة غير معروف اعتبر الموظف مولودا فى اليوم الأول من شهر كانون الثانى من سنة ولادته ·

المادة ٤٥ ـ لمجلس الوزراء أن يقرر اعارة أى موظف من موظفى الحكومة للخدمة فى حكومة أخرى أو فى أية جهة أخرى داخل المملكة أو خارجها · وتحفظ للموظف خلال مدة اعارته حقوقه فى التقاعد والمكافآت وفاقا لأحكام هذا القانون · ويعين مجلس الوزراء مدة الاعارة وشروطها وكيفية تأدية العائدات التقاعدية عنها الى الخزينة على أن تراعى فى ذلك الأحكام والقواعد المرسومة فى أنظمة الموظفين ·

المادة ٤٦ ـ يعفى المعلمون الذين أحيلوا على التقاعد قبل نفاذ هذا القانون من دفع العائدات التقاعدية التى لا تزال متحققة عليهم بتاريخ نفاذه بموجب المادة التاسعة المعدلة من قانون التقاعد رقم (٣) لسنة ١٩٤١ · ويسرى هذا الاعفاء أيضا على أفراد عائلاتهم الذين خصصت لهم رواتب تقاعد ، على أن هذا الاعفاء لايخولهم حق المطالبة باستعادة العائدات التقاعدية التى سبق اقتطاعها من رواتب تقاعدهم قبل نفاذ هذا القانون ·

الفصل الثانى عشر
الموظفون غير المصنفين غير التابعين للتقاعد

المادة ٤٧ ـ (أ)(١) ـ مع مراعاة أحكام المادة (٢٦) من هذا القانون اذا أنهيت خدمة الموظف غير المصنف بغير الاستقالة أو فقدالوظيفة وكانت له خدمة خمس سنين أو أكثر يعطى مكافأة تعادل جزءا من اثنى عشر جزءا من راتبه الشهرى الأخير عن كل شهر كامل من خدمته ·

---

(١) مستبدلة بالقانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٧١ ـ الجريدةالرسمية ـ العدد ٢٣٠٣ فى ١٩٧١/٦/١ وكانت الفقرة المستبدلة تقرر :

« أ ـ مع مراعاة أحكام المادة (٢٦) من هذا القانون اذا أنهيت خدمة الموظف غير المصنف بغير الاستقالة وكانت له خدمة خمس سنين أو أكثر يعطى مكافأة تعادل جزءا من أربعة وعشرين جزءا من راتبه الشهرى الأخير عن كل شهر كامل من خدمته بشرط ألا تزيد المكافأة عن مائتى دينار فى أية حال » ·

وقد أضيفت عبارة (أو فقد الوظيفة) لهذه المادة بالقانون المؤقت رقم ٣٤ لسنة ١٩٧٨ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٨٢٦ فى ١٩٧٨/١٢/٢

(٢) مستبدلة بالقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٧٢ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٣٥٩ فى ١٩٧٢/٥/١٦ وكان نص الفقرة قبل الاستبدال كما يلى :

« أ ـ اذا أنهيت خدمة الموظف غير المصنف لعجزه عن القيام بأعباء وظيفته بسبب حالته الصحية وكانت تلك الحالة قد نشأت عن قيامه بوظيفته أو بسبب خطر استهدف له أو اعتداء تعرض له أثناء قيامه بالوظيفة أو بسببها فيعطى مكافأة عن كامل خدمته ·

وقد سبق تعديل الفقرة (أ) بشطب عبارة (بشرط أن لا تزيد على ثلاثماية دينار) التى كانت واردة فى نهايتها، وذلك بالقانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٧١ السالف البيان ·

(ب) يجوز للموظف غير المصنف الذى أكمل خمسا وعشرين سنة فى الوظيفة أن يعتزل الخدمة ويعطى فى هذه الحالة مكافأة وفقا للفقرة (أ) من هذه المادة ٠

المادة ٤٨ ـ (أ)(٢) ـ اذا أنهيت خدمة الموظف غير المصنف لعجزه عن القيام بأعباء وظيفته بسبب حالته الصحية وكانت تلك الحالة قد نشأت عن قيامه بوظيفته بسبب خطر استهدف له أو اعتداء تعرض له أثناء قيامه بالوظيفة أو بسببها وتأيد ذلك بتقرير من اللجنة الطبية العليا أو أية لجنة طبية حكومية تقوم مقامها فيعطى بالاضافة الى المكافأة التى يستحقها بمقتضى أحكام المادة (٤٧/أ) مكافأة أخرى بالنسبة التالية :

٥٠ دينارا اذا كانت قدرته على اعالة نفسه قد تعطلت تعطيلا خفيفا ٠

٧٥ دينارا اذا كانت قدرته على اعالة نفسه قد تعطلت تعطيلا جزئيا ٠

١٥٠ دينارا اذا كانت قدرته على اعالة نفسه قد تعطلت تعطيلا جسيما ٠

٢٠٠ دينارا اذا كانت قدرته على اعالة نفسه قد تعطلت تعطيلا كليا ٠

(ب)(١) اذا توفى الموظف غير المصنف أثناء وجوده فى الخدمة تعطى عائلته مكافأة عن كامل خدمته تعادل جزءا من اثنى عشر جزءا من راتبه الشهرى الاخير عن كل شهر كامل من خدمته ٠

(ج) اذا قتل الموظف غير المصنف فورا بسبب ناشىء عن قيامه بوظيفته وبدون اهمال منه أو توفى خلال سنة واحدة من تاريخ وقوع الأسباب المذكورة فى الفقرة (أ) من هذه المادة فتعطى عائلته راتب تقاعد وفق أحكام المادة ٤١ (أ) من هذا القانون بالاضافة الى تعويض نقدى مقداره ثلاثماية دينار ٠

الفصل الثالث عشر
تسوية الحقوق التقاعدية

المادة ٤٩ ـ تؤلف فى وزارة المالية لجنة تسمى (لجنة التقاعد المدنى) من ثلاثة من موظفى وزارة المالية من الصنف الأول يعينهم وزير المالية على أن يكون أحدهم رئيسا وتكون هذه اللجنة مسئولة عن تسوية جميع الحقوق المشمولة بأحكام هذا القانون ٠

المادة ٥٠(٢) ـ ١ ـ تسوى الحقوق المشمولة بأحكام هذا القانون بناء على طلب يقدم الى وزير المالية من الجهة الرسمية التى كان صاحب الاستحقاق يعمل فيها وذلك خلال مدة خمسة عشر يوما من تاريخ انتهاء خدمته ٠

٢ ـ بالرغم عما ورد فى الفقرة السابقة يجوز لأصحاب الاستحقاق تقديم طلب تسوية حقوقهم معززا بجميع المستندات المؤيدة له الى وزير المالية ٠

٣ ـ على وزير المالية أن يحيل خلال أسبوع الطلب المقدم الى لجنة التقاعد المدنى للبت فيها ٠

المادة ٥١ (أ) ـ تقرر لجنة التقاعد المدنى مدى استحقاق الطالب ومقدار الحق وتاريخ استحقاقه وأسماء المستحقين فى كل حالة ويصدر قرارها اما بالاجماع أو بالأكثرية ٠

(ب) يجوز للجنة فى كل وقت ان تصحح من تلقاء نفسها أو بناء على طلب صاحب الاستحقاق أو وزير المالية أو ديوان المحاسبة الأغلاط الكتابية أو الحسابية التى تقع فى القرارات عن طريق السهو ٠

(ج)(٣) ـ ما لم يوجد سبب مبرر يدون

---

(١) مستبدلة بالقانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٧٢ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٣٥٩ فى ١٦/٥/١٩٧٢ وكان نص الفقرة قبل الاستبدال كما يلى :

ب ـ اذا توفى الموظف غير المصنف أثناء وجوده فى الخدمة تعطى عائلته مكافأة عن كامل خدمته بشرط أن لا تزيد على مائتى دينار » ٠

(٢) مستبدلة بالقانون رقم ٣١ لسنة ١٩٧٢ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٣٥٧ فى ٦/٥/١٩٧٢ (تم تصحيح الرقم من ٣١ الى ٣٠ بتنويه الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٣٥٩ فى١٦/٥/١٩٧٢) وقد حل محل القانون المؤقت رقم ٥٧ لسنة ١٩٧١ ٠

وكان نص المادة حسبما ورد لأول مرة كما يلى :

« المادة ٥٠ ـ تسوى الحقوق المشمولة بأحكام هذا القانون بناء على طلبات خطية يقدمها أصحاب الاستحقاق الى وزير المالية مع جميع المستندات التى تعززها وعلى وزير المالية أن يحيل هذه الطلبات الى لجنة التقاعد المدنى للبت فيها » ٠

(٣) مضافة بالقانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٧٢ المشار اليه آنفا ٠

فى الأوراق فانه يترتب على لجنة التقاعد المدنى أن تصدر قرارها خلال مدة لا تتجاوز ثلاثين يوما من تاريخ ورود الطلب اليها ·

المادة ٥٢ ـ يبلغ رئيس اللجنة قرار اللجنة خطيا لكل من الطالب ووزير المالية (أو من ينيبه عنه خطيا) حسب الأصول ·

المادة ٥٣ ـ اذا لم يقنع الطالب أو وزير المالية (أو من ينيبه) بقرار لجنة التقاعد المدنى فيجوز لكل منهما أن يطعن فى قرار اللجنة أمام محكمة العدل العليا خلال ثلاثين يوما من تاريخ التبليغ ·

المادة ٥٤ ـ(١)

المادة ٥٥(٢) ـ دون الاجحاف بما ورد فى أى نص من نصوص هذا القانون لا تسرى أحكامه على الحقوق التقاعدية التى نشأت أسباب استحقاقها قبل نفاذه ، وتتم تسوية تلك الحقوق بموجب القوانين التى وقعت أسباب استحقاقها أثناء سريان أحكامها ·

الفصل الرابع عشر
احكام ختامية والغاءات

المادة ٥٦ ـ يجوز لمجلس الوزراء أن يصدر بموافقة الملك أنظمة لتنفيذ أحكام هذا القانون ·

المادة ٥٧ ـ (أ) تلغى جميع الأحكام الواردة فى قانون استقلال القضاء رقم (١٩) لسنة ١٩٥٥ والتى تتعارض مع أحكام هذا القانون ·

(ب) يلغى قانون التقاعد رقم ٣ لسنة ١٩٤١ ويلغى القانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٥٤ مع جميع تعديلاتهما ·

(ج) يعتبر الجدول الملحق بقانون التقاعد رقم ٣ لسنة ١٩٤١ وما أضيف اليه بموجب القانون رقم ١٦ لسنة ١٩٤٢ ملحقا بهذا القانون ·

المادة ٥٨ ـ رئيس الوزراء والوزراء مكلفون بتنفيذ أحكام هذا القانون ·

٢٥/١٠/١٩٥٩ ·

نحن الحسين الأول ملك المملكة الأردنية الهاشمية

بمقتضى الفقرة (١) للمادة (٩٤) من الدستور ·

وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ ١٩٦٢/٨/٤

نصادق ـ بمقتضى المادة ٣١ من الدستور ـ على القانون الموقت الآتى ونأمر باصداره ووضعه موضع التنفيذ الموقت واضافته الى قوانين الدولة على أساس عرضه على مجلس الأمة فى أول اجتماع يعقده ·

---

(١) ملغاة بالقانون المؤقت رقم (٧) لسنة ١٩٨١ المشار اليه · وكان النص الملغى يقرر :

(مادة ٥٤ ـ ا ـ مع مراعاة احكام المادة ١٨ من هذا القانون يعاد حساب راتب التقاعد كل من تقرر احالته على التقاعد قبل ١٦/٣/١٩٧٤ أو خصص له راتب تقاعدى قبل هذا التاريخ على الأساس المبين فى المادة (١٩) ·

(ب) لاتسرى أحكام الفقرة السابقة على رواتب التقاعد الاضافية أو رواتب التقاعد التى خصصت بموجب قوانين خاصة ·

(جـ) يتم حساب وتخصيص الاضافة المذكورة فى الفقرة (ا) فى هذه المادة فى وزارة المالية ولاتسرى عليها أحكام المواد من ٤٩ الى ٥٣ من هذا القانون وللمتضرر أن يعترض خطيا لوزير المالية الذى يكون قراره قطعيا)

وقد استبدلت الفقرة (ا) من هذه المادة بموجب القانون المؤقت رقم ١٨ لسنة ١٩٧٤ الجريدة الرسمية العدد ١٤٨٩ فى ١/٥/١٩٧٤ ، حيث كانت هذه الفقرة تقرر :

« أ ـ مع مراعاة أحكام المادة (١٨) من هذا القانون تضاف نسبة مقدارها ٢٠٪ (عشرون فى المائة) الى رواتب التقاعد التى جرى تخصيصها قبل نفاذ هذا القانون الى المتقاعدين المدنيين أو عائلاتهم الذين جرى حساب رواتب تقاعدهم على أساس جزء من ثلاثين جزء من نصف متوسط رواتبهم الأساسية عن كل سنة من خدماتهم المقبولة للتقاعد بشرط التقيد بالحد الأعلى لراتب التقاعد المنصوص عليه فى القانون الذى كان نافذا بتاريخ تخصيص الراتب الأصلى » ·

(٢) مستبدلة بالقانون المؤقت رقم ٢ لسنة ١٩٧٥ السابق البيان · وكان نصها السابق كما يلى :

« المادة ٥٥ ـ دون اجحاف بما ورد فى المادة الرابعة والخمسين من هذا القانون لا تسرى أحكام هذا القانون على جميع الحقوق التقاعدية التى فصل فيها أو التى نشأت أسباب استحقاقها قبل نفاذ هذا القانون ولم يتصل بها باستثناء ما نص عليه فى الفقرة (ط) من المادة الخامسة من هذا القانون فيما يتعلق بالحقوق التى نشأت أسباب استحقاقها قبل نفاذه ولم يفصل فيها » ·

قانون رقم (٣٠) لسنة ١٩٦٢
قانون تعويض موظفي مجلس الاعمار المسرحين المؤقت(١)

المادة ١ ـ يطلق على هذا القانون اسم (قانون تعويض موظفي مجلس الاعمار المسرحين المؤقت لسنة ١٩٦٢) ويعمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية ٠

المادة ٢ ـ على الرغم مما جاء في أي قانون أو نظام أو قرار سابق لمجلس الوزراء أو للديوان الخاص بشأن التعويض على موظفي مجلس الاعمار المسرحين تطبق على الموظفين المذكورين القواعد التالية :

(أ)(٢) ـ الموظفون والمستخدمون الذين تم نقلهم أو سينقلون من مجلس الاعمار الى أية وظيفة مصنفة أو غير مصنفة أو كمستخدمين في أية وزارة أو دائرة أو مؤسسة أو سلطة أو أية جهة رسمية أخرى لا يعتبرون مسرحين ولا يستحقون أي تعويض بموجب قانوني العمل رقم ١٧ لسنة ١٩٥٥ ورقم ٢١ لسنة ١٩٦٠ ولا بموجب نظام موظفي مجلس الاعمار رقم ٦٠ لسنة ١٩٦١ ٠

(ب) الموظفون والمستخدمون الذين استغنى أو يستغني المجلس عن خدماتهم دون أن ينقلوا الى أية جهة حسبما جاء في الفقرة السابقة تطبق عليهم الأحكام المتعلقة بالتعويض في القانونين والنظام المشار اليها في الفقرة السابقة ٠ على أن يجري حساب التعويض الذي يستحقونه على أساس الرواتب التي كانوا يتقاضونها محسوما منها الزيادة التي نتجت عن اضافة (٢٥٪) كتعويض لهم باعتبار وظائفهم موقتة وغير تابعة للتقاعد ٠

(ج)(٣) ـ الموظفون والمستخدمون الذين استغني عنهم أو سيستغنى عنهم من مجلس الاعمار ولكنهم يعينون بوظيفة مصنفة أو غير مصنفة أو كمستخدمين في أية وزارة أو دائرة أو مؤسسة أو سلطة أو أية جهة رسمية أخرى بدون فاصلة أو بفاصلة لا تزيد على الثلاثين يوما بين الاستغناء عنهم وتعيينهم الجديد لا يعتبرون مسرحين ولا يستحقون أي تعويض بموجب قانون العمل رقم ١٧ لسنة ١٩٥٥ ورقم ٢١ لسنة ١٩٦٠ ولا بموجب نظام موظفي مجلس الاعمار رقم ٦٠ لسنة ١٩٦١ ٠

المادة ٣ ـ كل موظف أو مستخدم في مجلس الاعمار صرف له تعويض على خلاف القواعد المبينة في المادة السابقة يعتبر مدينا للخزينة العامة بالمبلغ الذي استلمه زيادة عن المبلغ الذي يستحقه فيما لو جرى حساب تعويضه بمقتضى أحكام المادة الثانية من هذا القانون ٠

المادة ٤ ـ رئيس الوزراء ووزيرا المالية والعدلية مكلفون بتنفيذ أحكام هذا القانون ٠
١٩٦٢/٨/٤

نحن الحسين الأول ملك المملكة الأردنية الهاشمية

بمقتضى الفقرة (١) للمادة (٩٤) من الدستور

وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ ١٩٧٦/١/٧

نصادق ـ بمقتضى المادة ٣١ من الدستور ـ على القانون المؤقت الآتي ونأمر باصداره ووضعه موضع التنفيذ المؤقت واضافته الى قوانين الدولة على أساس عرضه على مجلس الأمة في أول اجتماع يعقده ٠

قانون مؤقت رقم (٦) لسنة ١٩٧٦
قانون صندوق التقاعد(٤)

المادة ١ ـ يسمى هذا القانون المؤقت (قانون صندوق التقاعد لسنة ١٩٧٦) ويعمل به اعتبارا من ١٩٧٦/١/١ ٠

المادة ٢ ـ يكون للكلمات التالية حيثما وردت في هذا القانون المعاني المخصصة لها أدناه ما لم تدل القرينة على خلاف ذلك :

الصندوق : صندوق التقاعد ٠

المجلس : مجلس ادارة صندوق التقاعد ٠

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ١٦٣٤ في ١٩٦٢/٩/١
(٢) معدلة بالقانون المؤقت رقم ٤٧ لسنة ١٩٦٢ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ١٦٥٣ في ١٩٦٢/١٢/١ ٠
(٣) مضافة بالقانون المؤقت رقم ٤٧ لسنة ١٩٦٢ السابق الاشارة اليه ٠
(٤) الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٦٠١ في ١٩٧٦/١/١٧

الرئيس : رئيس مجلس ادارة صندوق التقاعد ٠

المدير : مدير عام صندوق التقاعد ٠

المادة ٣ ـ يؤسس فى المملكة صندوق يطلق عليه اسم (صندوق التقاعد) يتمتع بشخصية اعتبارية ذات استقلال مالى وادارى وله أن يقوم بهذه الصفة بجميع التصرفات القانونية وابرام العقود بما فى ذلك حق التملك والقيام بالاجراءات القضائية وأن ينيب عنه النائب العام أو أى وكيل آخر ٠

المادة ٤ ـ (أ) يتحمل الصندوق الالتزامات المالية المترتبة أو التى ستترتب على الحكومة بموجب أحكام قوانين التقاعد المدنية والعسكرية فى المملكة أو أية قوانين للتقاعد كان معمولا بها فيها بما فى ذلك علاوة غلاء المعيشة للمتقاعدين سواء تقررت تلك الالتزامات والعلاوات من قبل مجلس الوزراء أو المجلس التنفيذى ٠

(ب) لمجلس الوزراء تكليف الصندوق باستثمار وادارة صندوق الادخار أو صندوق الضمان الاجتماعى ٠

المادة ٥ ـ يتمتع الصندوق بالاعفاءات والتسهيلات التى تتمتع بها الوزارات والدوائر الحكومية ، وتحصل أموال الصندوق بموجب قانون تحصيل الأموال الأميرية المعمول به ٠

المادة ٦ ـ يرتبط الصندوق بوزير المالية وتكون العاصمة مركز الصندوق الرئيسى وله أن ينشىء فروعا له فى أنحاء المملكة وفق ما يقرره المجلس ٠

المادة ٧ ـ تتكون مصادر أموال الصندوق من الموارد التالية :

(أ) رأسمال الصندوق الذى يقرره مجلس الوزراء عند تأسيسه ٠

(ب) عائدات التقاعد التى تقتطع وفق أحكام قانونى التقاعد المدنى والعسكرى المعمول بهما ٠

(جـ) ريع استثمار أموال الصندوق ٠

(د) المبالغ التى تخصص للصندوق بموجب قانون الموازنة العامة ٠

(هـ) أية مبالغ يخصصها مجلس الوزراء من أرباح البنك المركزى بمقتضى المادة (٥٦) من قانون البنك المذكور بناء على تنسيب مجلس ادارته وتضاف تلك المبالغ الى رأسمال الصندوق ٠

المادة ٨ ـ تقوم الوزارات والدوائر والمؤسسات الحكومية التى يتحمل الصندوق الالتزامات التقاعدية تجاه موظفيها بمقتضى أحكام هذا القانون باقتطاع عائدات التقاعد من رواتبهم لحساب الصندوق ، وللصندوق أن يكلف تلك الوزارات والدوائر والمؤسسات بدفع رواتب التقاعد أو القيام بأية مهمة من المهام المنوطة بالصندوق بمقتضى أحكام هذا القانون ٠

المادة ٩ ـ (أ) اذا توفر للصندوق أى فائض من الايرادات السنوية بعد تنزيل مدفوعاته التقاعدية وحسم النفقات الادارية يضاف هذا الفائض الى الاحتياطى العام للصندوق ٠

(ب) يخصص فى قانون الموازنة العامة المبالغ اللازمة لتغطية العجز فى ميزانية الصندوق ٠

المادة ١٠ ـ يتكون المجلس على النحو التالى :

وزير المالية : رئيسا
محافظ البنك المركزى : نائبا للرئيس
رئيس المجلس القومى للتخطيط : عضوا
مدير عام دائرة الموازنة : عضوا
المدير : عضوا

عضوان من أهل الخبرة والاختصاص يعينهما مجلس الوزراء بتنسيب وزير المالية ولمدة سنتين ويجوز اعفاؤهما بالطريقة ذاتها ٠

المادة ١١ ـ يجتمع المجلس بدعوة من رئيسه أو نائبه فى حالة غيابه مرة واحدة على الأقل شهريا ويتم النصاب القانونى للمجلس بحضور ثلثى الأعضاء شريطة أن يكون أحدهم الرئيس أو نائبه ٠ وتصدر القرارات بالأغلبية المطلقة للحاضرين ٠

المادة ١٢ ـ تناط بالمجلس الصلاحيات التالية :

(أ) رسم السياسة العامة للصندوق ٠

(ب) وضع خطة استثمار أموال الصندوق والموافقة على أوجه الاستثمار ٠

(جـ) وضع مشاريع الأنظمة .

(د) اصدار التعليمات الداخلية التطبيقية لادارة الصندوق .

(هـ) فتح فروع الصندوق واغلاقها .

(و) التنسيب لمجلس الوزراء بزيادة رأسمال الصندوق .

(ز) الموافقة على الميزانية العامة للصندوق

(ح) الاشراف على ادارة شئون الصندوق .

المادة ١٣ - (أ) يعين المدير وينهى استخدامه بقرار من مجلس الوزراء مقترن بارادة ملكية بناء على تنسيب المجلس .

(ب) يحدد مجلس الوزراء راتب المدير ومكافآته وعلاواته وغير ذلك من حقوقه المالية بقرار من مجلس الوزراء بناء على تنسيب المجلس .

المادة ١٤ - يمارس المدير الصلاحيات التالية :

(أ) تنفيذ السياسة العامة للصندوق التى يضعها المجلس .

(ب) ممارسة الصلاحيات والمهام التى يفوضه المجلس بالقيام بها أو تنص عليها الأنظمة الصادرة بمقتضى هذا القانون .

المادة ١٥ - (أ) يعين المجلس لجنة تسمى (لجنة استثمار أموال الصندوق) برئاسة أحد أعضائه وعضوية المدير وأحد موظفى الصندوق تكون مهمتها ادارة استثمارات الصندوق وفق التعليمات التى يضعها المجلس لهذه الغاية ، وتقديم الاقتراحات الضرورية له حول سياسة الاستثمار العامة .

(ب) يراعى فى استثمار أموال الصندوق عاملا الضمان والربح كما تعطى الافضلية فى المساهمة للمشاريع الانتاجية التى تتضمنها الخطط الانمائية للمملكة .

المادة ١٦ - يحدد النظام الخاص بالموظفين فى الصندوق شروط استخدامهم وانهائه وتأديبهم وسائر الأمور الأخرى المتعلقة بهم بما فى ذلك تحديد رواتبهم ومكافآتهم وعلاواتهم وانشاء صناديق ادخار واسكان وضمان اجتماعى وصحى لهم .

المادة ١٧ - يجوز انتداب أو اعارة أى موظف فى الحكومة أو أية مؤسسة عامة للعمل فى الصندوق لقاء الرواتب والمكافآت التى يقررها المجلس .

المادة ١٨ - ينظم الصندوق حسابات أصولية ويقوم ديوان المحاسبة أو مدقق خاص يعينه المجلس بتدقيقها .

المادة ١٩ - تبدأ السنة المالية للصندوق فى الأول من شهر كانون الثانى من السنة وتنتهى فى الواحد والثلاثين من كانون الأول من نفس السنة .

المادة ٢٠ - يقدم المدير الى المجلس خلال الأشهر الثلاثة التالية لانتهاء السنة المالية مايلى:

(أ) الميزانية العمومية الختامية للصندوق عن السنة المنتهية مصدقة من ديوان المحاسبة أو المدقق الخاص ومشفوعة ببيانات تفصيلية عن مفردات الموجودات والمطلوبات .

(ب) حساب الأرباح والخسائر .

(جـ) تقريرا عاما عن أعمال الصندوق .

المادة ٢١ - لمجلس الوزراء أن يصدر الأنظمة اللازمة لتنفيذ أحكام هذا القانون بما فى ذلك مكافآت أعضاء المجلس .

المادة ٢٢ - رئيس الوزراء والوزراء مكلفون بتنفيذ أحكام هذا القانون .

١٩٧٦/١/٧

نحن الحسين الأول ملك المملكة الأردنية الهاشمية

بمقتضى المادة (٤٣) من قانون البلديات رقم (٢٩) لسنة ١٩٥٥ ،

وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ ١٩٥٥/٧/٩ ،

نأمر باصدار النظام الآتى :

نظام تقاعد موظفى البلديات ومكافآتهم(١)
نظام رقم (٢) لسنة ١٩٥٥
صادر بمقتضى المادة (٤٣) من قانون البلديات رقم (٢٩) لسنة ١٩٥٥

الفصل الأول
مواد عامة

المادة ١ - يسمى هذا النظام (نظام

(١) الجريدة الرسمية - العدد ١٢٣٥ فى ١٩٥٥/٨/٣

تقاعد موظفى البلديات ومكافآتهم) ويعمل به بعد مرور ثلاثة أشهر من تاريخ نشره فى الجريدة الرسمية ٠

المادة ٢ ـ معاشات ومكافآت موظفى البلديات ومعاشات ومكافآت أفراد عائلاتهم تكون تسويتها على مقتضى الأحكام الآتية بصرف النظر عن كل ما خالفها من أحكام القوانين والأنظمة الجارى العمل بها عند نفاذ هذا النظام ٠

المادة ٣ ـ فى هذا النظام ما لم تدل القرينة على خلاف ذلك يقصد بتعبير :

(أ) موظف : الموظف التابع للتقاعد ٠

(ب) تقاعد : راتب التقاعد الشهرى ٠

(ج) خدمة تقاعدية : الخدمة التى تحسب لتقاعد الموظف وفقا لأحكام هذا النظام ٠

(د) راتب : الراتب الشهرى ولا يشمل مخصصات الوكالة ومخصصات الأعمال الاضافية ٠

(هـ) المجلس : مجلس البلدية أو مجلس أمانة العاصمة ٠

(و) الرئيس : رئيس البلدية أو أمين العاصمة ٠

(ز) الوزير : وزير الداخلية ٠

وتعنى الاشارة الى (العمر والمدة) العمر أو المدة بحسب السنة الشمسية ٠

الفصل الثانى
الاستقطاع للتقاعد ومدة الخدمة التى تعطى الحق فى التقاعد أو المكافأة

المادة ٤(١) ـ تقتطع البلديات عائدات للتقاعد من رواتب الموظفين والمتقاعدين بالنسب التالية :

سبعة فى المائة من رواتب الموظفين ٠

المادة ٥ ـ تقيد عائدات التقاعد التى تقتطع من مرتبات الموظفين والمتقاعدين بموجب أحكام هذا النظام ايرادا لصندوق البلدية وتؤدى من هذا الصندوق جميع المبالغ التى تعطى بمثابة راتب تقاعد أو مكافآت وفقا لهذا النظام ٠

المادة ٦ ـ الأشخاص الآتى ذكرهم موظفون تابعون للتقاعد :

جميع موظفى البلديات المصنفين الا من كان منهم يخدم بمقتضى عقد لا يخوله حق التقاعد بشرط أن لا يخصص راتب تقاعد فى أية حالة قبل أن تكون قد دفعت عائدات التقاعد بتمامها عن الخدمة التقاعدية ٠

المادة ٧(٢) ـ (أ) تحسب الخدمة المقبولة للتقاعد من تاريخ تعيين الموظف فى خدمة دائمة فى البلدية على أنه يجوز أن تحسب الخدمة تحت التجربة والخدمة المؤقتة بمقتضى عقد التى تسبق تماما الخدمة الدائمة خدمة مقبولة للتقاعد فيما اذا سمح بذلك المجلس بناء على طلب ذلك الموظف ولا تدخل فى الحساب أية خدمة قام بها الموظف قبل بلوغه الثامنة عشرة من عمره ٠

(ب) تحسب للموظف خدمته السابقة المقبولة للتقاعد بموجب أى تشريع أردنى آخر ويراعى فى ذلك أحكام التشريع المتعلق بها وتضاف الى خدماته فى البلدية على أن يقوم بتسديد عائدات التقاعد المستحقة عنها الى الصندوق البلدية بالطريقة المحددة فى قانون التقاعد المدنى ٠

المادة ٨ ـ ان مدد الخدمة التى تعقب تاريخ قطعية الأحكام الجزائية المانعة من البقاء فى الخدمة لا تدخل فى حساب الخدمة التقاعدية ٠

المادة ٩ ـ يحرم الموظف أو المتقاعد من حق استيفاء راتب التقاعد اذا حكم عليه فى محكمة أردنية بعقوبة جنائية أو جنحة أخلاقية ٠

الفصل الثالث
رواتب التقاعد والمكافآت

المادة ١٠ ـ (أ)(٣) تسرى على موظفى

---

(١) معدلة بالنظام رقم ٤١ لسنة ١٩٦٠ ـ الجريدةالرسمية ـ العدد ١٥٠٤ فى ١٩٦٠/٨/١٦

(٢) معدلة باعتبار ما جاء فيها فقرة (أ) واضافةالفقرة (ب) اليها بموجب النظام رقم ١١ لسنة ١٩٧٣ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٤٠٨ فى ١٩٧٣/٣/١

(٣) مستبدلة بالنظام رقم ٨٨ لسنة ١٩٧٤ ـ الجريدةالرسمية ـ العدد ٢٥١٧ فى ١٩٧٤/١٠/١

وقد نصت المادة (٣) من النظام المعدل رقم ٤١ لسنة١٩٦٠ المشار اليه سابقا على انه « حيثما تعارضت أحكام النظام الأصلى مع أحكام المواد (١٢ ـ ٤٤) من قانون التقاعد المدنى رقم ٣٤ لسنة ١٩٥٩ فيعمل بالمواد المشار اليها من قانون التقاعد المدنى المذكور » ٠

البلديات وعلى عائلاتهم نفس الأحكام المنصوص عليها فى المواد (١٢ ـ ٤٤) والمادة (٥٤/أ) من قانون التقاعد المدنى رقم ٣٤ لسنة ١٩٥٩ وتعديلاته وأى تشريع يحل محله فيما يتعلق باحالتهم على التقاعد وتسوية رواتب تقاعدهم ومكافآتهم وذلك بقدر ما ينطبق عليهم من هذه الأحكام على أن يقوم المجلس بالصلاحيات المخولة لمجلس الوزراء بهذا الشأن ٠

(ب)(١) ـ الموظف المتقاعد فى الدولة اذا عين موظفا فى البلدية يعاد حساب راتبه التقاعدى عند انتهاء خدمته فيها على أساس اضافة مدة خدمته السابقة المقبولة للتقاعد الى خدمته فى البلدية وتتحمل البلدية ما يطرأ من زيادة على راتبه التقاعدى المخصص له من الخزينة ٠

(جـ)(٢) ـ على الرغم مما ورد فى أى نظام أو قانون آخر ، لايجوز الجمع بين راتب التقاعد الذى يتقاضاه المتقاعد عن خدمته فى أية أمانة أو أية بلدية أو مجلس قروى وبين راتب أية وظيفة سواء كانت فى الحكومة أو فى أى مجلس أو سلطة أو مؤسسة أو هيئة رسمية أو شبه رسمية تابعة لها أو فى أية أمانة أو بلدية أو مجلس قروى أو دائرة أوقاف سواء كانت تلك الوظيفة مصنفة أو غير مصنفة أو براتب مقطوع ٠

(د)(٣) ـ لا تسرى أحكام الفقرة (جـ) السابقة على رئيس وأعضاء مجلس الأعيان والنواب الذين يستوفون راتبا تقاعديا من أية أمانة أو بلدية أو مجلس قروى ٠

(هـ)(٤) ـ تطبق أحكام الفقرة (جـ) السابقة على متقاعدى البلديات الذين تنطبق عليهم أنظمة التقاعد الصادرة بموجب المادة (٩٠) من قانون البلديات الفلسطينى لسنة ١٩٣٤ ٠

الفصل الرابع
احكام طارئة

المادة ١١ ـ مع مراعاة أحكام المادة (١٢) من هذا النظام على الأشخاص الذين هم فى خدمة البلدية بتاريخ نفاذه ممن يعتبرون بموجبه تابعين للتقاعد أن يؤدوا عائدات التقاعد المستحقة عن خدمتهم السابقة اقساطا على الصورة التى يراها المجلس ٠

المادة ١٢ ـ مراعاة للحقوق المكتسبة المنصوص عليها فى الفقرة الثانية من المادة (٤٣) من قانون البلديات ٠

١ ـ لا يفقد الموظف الموجود فى الخدمة وقت صدور هذا النظام حقه فيما يكون مستحقا له من مكافأة عن مدة خدمته السابقة طبقا للقوانين والأنظمة المعمول بها عند نفاذ أحكام قانون البلديات الجديد الا أن هذه المكافأة تحسب عن الأقساط الواجب دفعها بمقتضى المادة (١١) وما زاد منها لا يصرف الى الموظف الا عند تركه الخدمة نهائيا ٠

٢ ـ تسرى أحكام أنظمة التقاعد الصادرة بموجب المادة (٩٠) من قانون البلديات الفلسطينى لسنة ١٩٣٤ على موظفى البلديات الذين كانوا تابعين لها قبل العمل بهذا النظام ولا تسرى عليهم أحكام هذا النظام الا اذا اختاروا ذلك خلال ستة أشهر من تاريخ نفاذه بطلب كتابى يقدمونه الى الرئيس ٠ وعلى الرئيس فى مثل هذه الحالة أن يعطى الموظف شهادة تثبت استلام الطلب وتاريخ تقديمه على أن لا تشمل أحكام هذه الفقرة الموظفين الذين يعينون بعد نفاذ هذا النظام ٠

٣ ـ اذا اختار الموظف المشار اليه فى الفقرة السابقة الخضوع لأحكام هذا النظام فتحسب له خدماته السابقة للتقاعد على أن لا يقتطع عنها عائدات التقاعد المنصوص عليها فى المادة الرابعة منه وانما يجرى الاقتطاع فقط عن المدة التى تلى تاريخ نفاذه ٠

المادة ١٣ ـ ان كل موظف لا يتم الحد الأدنى لمدة الخدمة التى تؤهله لنيل راتب تقاعد وكل موظف غير تابع للتقاعد يمنح مكافأة من صندوق البلديات عند انتهاء خدماته وفقا للشروط التالية :

---

(١) مستبدلة بالنظام رقم ١١ لسنة ١٩٧٣ السابق البيان ٠

(٢) ، (٣) ، (٤) مضافة بالنظام رقم ٦٨ لسنة ١٩٦٧ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٠٥٢ فى ١٩٦٧/١٠/٢١

١(١) ـ اذا توفى أو استغنى عنه لمرضه أو بسبب عدم كفاءته أو لياقته أو الغاء وظيفته وقد أكمل خدمة ثلاث سنوات أو اذا ترك الخدمة بالاستقالة وقد أكمل خدمته عشر سنوات يمنح ورثته الشرعيون فى حالة الوفاة ويعطى هو فى الحالات الأخرى مكافأة مقدارها (١ من ١٢) من مجموع الرواتب التى تقاضاها عن كل سنة من سنى خدماته • الا انه لا تمنح أية مكافأة للموظف الذى يستقيل تخلصا من العزل المشار اليه فى الفقرة الثانية •

٢ ـ يحرم من المكافأة كل موظف يعزل من الخدمة نتيجة ادانته بجريمة جزائية أو نتيجة اتخاذ اجراءات تأديبية بحقه باستثناء العزل لعدم الكفاءة أو اللياقة •

المادة ١٤ ـ تقدم طلبات رواتب التقاعد أو الاكراميات كتابة الى الرئيس وتدقق هذه الطلبات من المجلس الذى عليه أن يقرر ما اذا كان الطالب مستحقا راتب تقاعد أو مكافاة وأن يعين مقدارهما أو يرفض الطلب اذا تبين له أن الموظف غير مستحق للتقاعد أو المكافأة واذا لم يقنع الطالب بالقرار فيجوز له أن يستأنفه خلال خمسة عشر يوما من تاريخ تبليغه الى اللجنة الاستئنافية المؤلفة من وكيل وزارة الداخلية رئيسا وعضوية اثنين من كبار موظفى الداخلية ينتخبهم الوزير لمدة سنة • ويكون قرار اللجنة بهذا الشأن قطعيا •

المادة ١٥ ـ يلغى كل تشريع مخالف لأحكام هذا النظام •

١٩٥٥/٧/٩

---

(١) مستبدلة بالنظام رقم ٨٨ لسنة ١٩٧٤ السابق الاشارة اليه •

ان هيأة النيابة

بمقتضى المادة (٥٦) من قانون التقاعد المدني رقم ٣٤ لسنة ١٩٥٩

وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ ١٩٥٩/١١/١٨

تأمر ـ بالنيابة عن جلالة الملك المعظم ـ بوضع النظام الآتي :

نظام التقاعد المدني رقم (٥٤) لسنة ١٩٥٩(١)
صادر بمقتضى المادة ٥٦ من قانون التقاعد المدني رقم ٣٤ لسنة ١٩٥٩

المادة ١ ـ يسمى هذا النظام (نظام التقاعد المدني لسنة ١٩٥٩) ويعمل به اعتبارا من تاريخ ١٩٥٩/١٠/١ .

المادة ٢ ـ تجتمع لجنة التقاعد المدني المنصوص عليها في المادة ٤٩ من قانون التقاعد المدني رقم ٣٤ لسنة ١٩٥٩ مرة واحدة في كل اسبوع ويقوم رئيس اللجنة بتعيين وقت الاجتماع .

المادة ٣ ـ تجرى التبليغات المنصوص عليها في المادة ٥٢ من قانون التقاعد المدني رقم ٣٤ لسنة ١٩٥٩ وفقا لأحكام التبليغ المنصوص عليها في قانون المحاكمات الحقوقية بواسطة أحد موظفي وزارة المالية أو محضري المحاكم أو قادة الشرطة والدرك والمخافر .

المادة ٤ ـ يعين وزير المالية أحد موظفي وزارة المالية سكرتيرا للجنة .

المادة ٥ ـ تسجل كل معاملة تقاعد في سجل خاص يمسك لهذه الغاية يدرج فيه اسم الطالب وتاريخ ورود المعاملة وتاريخ فصلها وخلاصة قرار اللجنة وخلاصة قرار محكمة العدل اذا طعن في القرار .

المادة ٦ ـ تفصل لجنة التقاعد في طلبات التقاعد حسب تواريخ ورودها .

المادة ٧ ـ تقدم اللجنة في نهاية كل شهر جدولا الى وزير المالية يتضمن خلاصة أعمالها عن ذلك الشهر ويوقع هذا الجدول من رئيس اللجنة والسكرتير .

المادة ٨ ـ ينشر تعيين لجنة التقاعد المدني وكل تغيير في تأليفها في الجريدة الرسمية .

١٩٥٩/١١/١٨

نحن الحسين الأول ملك المملكة الأردنية الهاشمية

بمقتضى المادة (٣١) من الدستور

وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ ١٩٧٦/١٠/٢٠

نأمر بوضع النظام الآتي :

نظام رقم (١٠١) لسنة ١٩٧٦
نظام تقاعد أطباء الأسنان(٢)
صادر بمقتضى المادة (٣٠) من قانون نقابة أطباء الأسنان رقم (١٧) لسنة ١٩٧٢

المادة ١ ـ يسمى هذا النظام (نظام تقاعد أطباء الأسنان لسنة ١٩٧٦) ، ويعمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية .

المادة ٢ ـ يكون للكلمات والعبارات التالية حيثما وردت في هذا النظام المعاني المخصصة لها أدناه ما لم تدل القرينة على خلاف ذلك :

النقابة : نقابة أطباء الأسنان .

الطبيب : كل طبيب أردني مدرج اسمه في سجل نقابة أطباء الأسنان في المملكة وتشمل الممارس لغايات هذا النظام .

الهيئة العامة : الهيئة العامة للنقابة .

المجلس : مجلس النقابة .

الصندوق : صندوق تقاعد أطباء الاسنان .

عائدات التقاعد : المبالغ المقرر دفعها شهريا من قبل الاطباء للصندوق .

اللجنة الطبية : لجنة مؤلفة من ثلاثة أطباء يختارهم المجلس بالاتفاق مع نقابة الاطباء .

المادة ٣ ـ ينشأ في النقابة صندوق للتقاعد له ميزانية مستقلة ، ويمثله النقيب في علاقاته مع الغير ، وله أن يوكل أي محام في الاجراءات القانونية والقضائية المتعلقة بالصندوق .

المادة ٤ ـ تتولى الهيئة العامة المسؤوليات والاختصاصات التالية :

(أ) اقرار الحسابات الختامية للصندوق وتصديق موازنته للسنة المالية التالية التي يعدها المجلس .

(ب) انتخاب فاحص حسابات قانوني لتدقيق حسابات الصندوق .

---

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ١٤٦٠ في ١٩٥٩/١٢/١٦

(٢) الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٦٦٤ في ١٩٧٦/١١/١

(ج) انتخاب مراقب للصندوق من النقباء أو من أعضاء المجلس السابقين ولمدة ثلاث سنوات ·

(د) تحديد عائدات التقاعد ·

(هـ) اعداد مشاريع تعديل هذا النظام ·

المادة ٥ ـ ١ ـ يتولى المجلس ادارة الصندوق والاشراف على أعماله والقيام بالأعمال والاجراءات اللازمة لذلك وفقا لاحكام هذا النظام بما فى ذلك:

(أ) ادارة الشؤون المالية للصندوق وتحصيل أمواله وحفظها واستثمارها واقرار صرف النفقات ·

(ب) تقرير احالة الطبيب على التقاعد وتحديد مقدار راتبه التقاعدى وصرفه وايقافه وفقا لاحكام هذا النظام ·

(ج) تعيين موظفى الصندوق وانهاء خدماتهم وتقرير رواتبهم وفق التعليمات التى يضعها لذلك الغرض ·

(د) استثمار أموال الصندوق بمختلف وسائل الاستثمار بما فى ذلك شراء العقارات وانشاء الابنية ·

(هـ) اصدار دفتر التقاعد ·

٢(١) ـ يشكل المجلس لجنة مالية مؤلفة من خمسة أعضاء من الهيئة العامة ويعين أحدهم رئيسا لها على أن يكون من بين أعضائها أمين الصندوق وأمين السر فى النقابة . وتكون مهام هذه اللجنة القيام بمساعدة المجلس فى الامور المنصوص عليها فى البنود (أ ، ب ، ج ، د) من الفقرة (١) من هذه المادة ·

المادة ٦ ـ يجتمع المجلس مرة واحدة كل شهر على الأقل بدعوة من النقيب أو من نائبه فى حالة غيابه وتكون الجلسة قانونية اذا حضرها أكثرية أعضاء المجلس وتصدر القرارات بالاجماع أو بالأكثرية المطلقة ، وفى حالة تساوى الاصوات رجحت الجهة التى يؤيدها الرئيس ·

المادة ٧ ـ يقدم أمين الصندوق تقريرا شهريا عن الاوضاع المالية للصندوق ·

المادة ٨ ـ يقوم مراقب الصندوق بالاطلاع على حسابات الصندوق ، ويحق له حضور جلسات المجلس والادلاء برأيه دون أن يشترك فى التصويت وله أن يقدم للهيئة العامة تقريرا يتضمن ملاحظاته وتوصياته بشأن أعمال الصندوق ·

المادة ٩ ـ تنتخب الهيئة العامة فى اجتماعها السنوى فاحص حسابات قانونى لتدقيق حسابات الصندوق سنويا وتقديم تقرير بذلك الى الهيئة العامة عن نتائج التدقيق ·

المادة ١٠ ـ تودع أموال الصندوق فى بنك أو أكثر من البنوك المرخصة ، ولا يجوز سحب أى مبلغ الا بقرار من المجلس وبموجب تحاويل يوقعها النقيب أو نائبه فى حالة غيابه مع أمين الصندوق أو من ينيبه المجلس عنه ·

المادة ١١ ـ (أ) يضع المجلس مشروع الموازنة السنوية ويعرضه على الهيئة العامة خلال شهر كانون الاول لمناقشته والتصديق عليه قبل اليوم الاول من السنة المالية التالية التى تعود اليها الموازنة ·

(ب) اذا لم يتم التصديق على الموازنة السنوية للصندوق فيستمر الانفاق باعتمادات شهرية بنسبة (١/١٢) لكل شهر من موازنة السنة السابقة لتغطية النفقات المتكررة والالتزامات المالية المدورة ، على أن تسدد المبالغ المصروفة على هذا الوجه من الموازنة الجديدة بعد التصديق عليها ·

المادة ١٢ ـ تتكون موارد الصندوق من :

(أ) رسم الانتساب للصندوق ومقداره خمسة وعشرون دينارا أردنيا تدفع عند الانتساب·

(ب)(٢) عائدات التقاعد وقيمتها ستة دنانير شهريا لكل طبيب ·

(ج) قيمة دفاتر التقاعد ·

(د) الغرامات التى تحصل بموجب هذا النظام ·

(هـ) ريع استثمار أموال الصندوق ·

(و) المبالغ التى تقرر الهيئة العامة للنقابة نقلها من صندوق النقابة الى الصندوق ·

---

(١) مضافة بالنظام رقم ٣٤ لسنة ١٩٧٩ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٨٥٢ فى ١٩٧٩/٤/١ وقد اعتبرت بموجبه المادة الأصلية فقرة (١) ·

(٢) معدلة بالنظام رقم ٣٤ لسنة ١٩٧٩ المشار اليه ·

(ز) الهبات والاعانات والوصايا وأية واردات أخرى للصندوق يوافق المجلس على قبولها •

المادة ١٣ ـ جميع الاطباء المسجلين فى النقابة ملزمون بالاشتراك كأعضاء فى الصندوق مع مراعاة ما يلى :

(أ) يحق للطبيب خلال السنتين الاولى والثانية من تخرجه أن لا يشترك فى الصندوق وله اضافة تلك المدة لسنتى خدمته القابلة للتقاعد اذا طلب ذلك خلال السنة الثالثة على أن يسدد العائدات التقاعدية المستحقة عنها دفعة واحدة أو على أقساط شهرية لا تتعدى السنتين •

(ب) للطبيب الذى تجاوز الخامسة والخمسين من العمر عند نفاذ هذا النظام الحق فى عدم الاشتراك فى الصندوق •

المادة ١٤ ـ (أ) للطبيب عند تركه المملكة للعمل فى خارجها بصورة دائمة الاستمرار فى دفع عائدات التقاعد للصندوق •

(ب) يحق للطبيب الاردنى الذى يعمل فى خارج المملكة بصورة دائمة الاشتراك فى الصندوق بموجب الشروط التالية :

١ ـ الانتساب للنقابة ودفع الرسوم السنوية لمزاولة المهنة عن المدة السابقة التى يطلب احتسابها خاضعة للتقاعد •

٢ ـ دفع عائدات التقاعد عن المدة السابقة المراد اعتبارها خاضعة للتقاعد •

(ج) تعتبر رسوم المزاولة وعائدات التقاعد التى تدفع بموجب هذه المادة واردات للصندوق •

(د)(١) اذا تأخر الطبيب المشار اليه فى الفقرتين (أ ، ب) من هذه المادة عن دفع الرسوم المقررة مدة تزيد عن ستة أشهر فيستوفى منه رسم اضافى مقداره (٥٠٪) من الرسم المقرر •

المادة ١٥ ـ يحق للطبيب أن يطلب احالته على التقاعد اذا توفرت فيه الشروط الآتية :

(أ) أن يكون مسجلا فى سجل النقابة قبل تاريخ الطلب •

(ب) أن لا تقل مدة اشتراكه بالصندوق عن ثلاثين سنة أو أن يكون قد أكمل الستين من عمره

(ج) أن يكون قد دفع ما استحق عليه للصندوق والنقابة من التزامات مالية حتى تاريخ الطلب •

المادة ١٦ ـ (أ) يحيل المجلس على التقاعد كل طبيب أكمل الخامسة والستين من عمره •

(ب) لا تنفذ أحكام الفقرة السابقة الا بعد مرور (١٠) سنوات على تطبيق أحكام هذا النظام•

المادة ١٧ ـ اذا استمر الطبيب المحال على التقاعد بموجب أحكام هذا النظام فى العمل يوقف راتبه التقاعدى ويعاد صرفه له عند توقفه عن ممارسة المهنة ويحرم من راتبه التقاعدى نهائيا اذا لم يستجب لانذار النقابة بالامتناع عن ممارسة المهنة للمرة الثالثة •

المادة ١٨ ـ يحال الطبيب على التقاعد اذا أصيب بعاهة أو مرض يمنعه من ممارسة المهنة نهائيا استنادا الى تقرير اللجنة الطبية ويصرف له الراتب التقاعدى الكامل فى هذه الحالة •

المادة ١٩ ـ تحتسب المدد الآتية ممارسة للمهنة لاغراض التقاعد على أن تدفع عنها العائدات التقاعدية المستحقة للصندوق خلال المدة التى يحددها المجلس •

(أ) مدة المرض الذى أقعد الطبيب عن العمل اذا لم يكن موجبا لاحالته على التقاعد بمقتضى أحكام المادة (١٧) من هذا النظام وثبت المرض بتقرير من اللجنة الطبية •

(ب) مدة التوقيف أو الاعتقال أو الحبس لاسباب لا تخل بالشرف أو المهنة أو الخيانة العظمى •

(ج) مدة التوقف عن ممارسة المهنة أو الانقطاع عنها لظروف قاهرة •

المادة ٢٠ ـ يترتب على احالة الطبيب على التقاعد ما يلى :

(أ) نقل اسمه الى سجل الاطباء المتقاعدين •

(ب) اغلاق عيادته والامتناع عن ممارسة المهنة اعتبارا من تاريخ تبليغه قرار الاحالة على التقاعد •

---

(١) مضافة بالنظام رقم ٣٤ لسنة ١٩٧٩ المشار اليه•

المادة ٢١ ـ اذا توفى الطبيب قبل أن يتقاعد يستحق من كان يعيلهم حصصهم من الراتب التقاعدى الكامل وفقا لاحكام الفقرة (أ) من المادة (٢٢) من هذا النظام ، وذلك من تاريخ الوفاة .

المادة ٢٢ ـ تحسب الرواتب التقاعدية وفق الاسس التالية .

(أ) الراتب التقاعدى الكامل للطبيب الذى بلغت مدة اشتراكه فى الصندوق ثلاثين سنة ومقداره خمسة وسبعون دينارا شهريا ويعتبر حد أدنى لراتب التقاعد فى هذه الحالة ويكون قابلا للزيادة بقرار من الهيئة العامة بناء على تنسيب من المجلس تبعا للامكانيات المالية للصندوق .

(ب) الراتب التقاعدى للطبيب المحال على التقاعد بموجب احكام المادتين (١٤) و (١٥) من هذا النظام هو الراتب التقاعدى الكامل المنصوص عليه فى الفقرة (أ) من هذه المدة مضروبا فى عدد أشهر مدة اشتراكه فى الصندوق مقسوما على (٣٦٠) .

المادة ٢٣ ـ (أ) تنفيذا للغايات المقصودة من هذا النظام يعتبر الاشخاص المذكورين تاليا (عائلة للطبيب المتوفى) المعالين الذين لهم الحق فى الراتب التقاعدى بموجب احكام هذا النظام .

١ ـ الزوجة أو الزوجات للطبيب أو زوج الطبيبة .

٢ ـ الاولاد الذكور الذين لم يتجاوزوا الثامنة عشرة من العمر .

٣ ـ البنات العازبات أو الأرامل . أو البنات المطلقات اللواتى بلا مورد .

٤ ـ الوالدان والاخوان والاخوات غير المتزوجات اذا لم يكن لدى أى منهم مصدر رزق أو عدم وجود معيل آخر .

(ب)(١) يقسم الراتب التقاعدى حصصا متساوية على المعالين الموجودين على قيد الحياة عند وفاة الطبيب وتحتسب حصة للطبيب نفسه على أن تعود للصندوق مع مراعاة ما يلى :

١ ـ أن لا يقل الحد الادنى للمخصصات التقاعدية للمعالين جميعا عن ٧٥٪ .

٢ ـ أن لا تقل المخصصات التقاعدية للمستفيد الواحد من المعالين عن ٥٠٪ من الراتب التقاعدى .

(جـ) اذا توفى الطبيب عن زوجة أو زوجات حوامل يعاد توزيع راتب التقاعد مجددا بعد الولادة .

(د) اذا تغير حال أى من أولاد الطبيب المتوفى أو بناته أو والديه أو اخوانه أو أخواته ممن لم يكن من المعالين بتاريخ وفاة الطبيب بحيث أصبح مستحقا حسب أحكام الفقرة (أ) من هذه المادة فتخصص له حصة من الراتب التقاعدى الاخير بعد اعادة توزيعه على جميع المستحقين عندئذ .

المادة ٢٤ ـ (أ) تقطع المخصصات التقاعدية للارامل والبنات والاخوات والامهات عند زواجهن وتعاد لهن عند الطلاق أو الترمل وعند الزواج مرة أخرى تقطع تلك المخصصات نهائيا .

(ب) يوقف صرف المخصصات التقاعدية للولد الذكر اذا أكمل الثامنة عشرة من العمر باستثناء الحالات التالية :

١ ـ اذا كان عند اتمامه الثامنة عشرة من العمر يتابع دراسته الثانوية أو الجامعية فتصرف له مخصصاته التقاعدية الى أن يتم تحصيله العلمى أو لغاية اكماله الخامسة والعشرين من العمر أيهما أسبق .

٢ ـ اذا كان عاجزا كليا عن اعالة نفسه حسب تقدير اللجنة الطبية فيستمر صرف المخصصات التقاعدية له ما دام ذلك العجز قائما ويعاد فحصه مرة كل سنتين على الأكثر واذا رفض المثول أمام اللجنة الطبية يوقف صرف المخصصات التقاعدية له الى أن يمثل أمامها .

(جـ) لا يتقاضى كل من أب المتوفى وأمه أية مخصصات تقاعدية الا اذا كان عاجزا عن تحصيل رزقه ولم يكن له معيل آخر .

(د) لا تتقاضى أخت الطبيب المتوفى أية مخصصات تقاعدية الا اذا كانت عاجزة عن تحصيل رزقها ولم يكن لها معيل آخر ، وينطبق حكم هذه الفقرة على أخ الطبيب المتوفى .

المادة ٢٥ ـ (أ) اذا توفى أحد المستحقين

(١) معدلة بالنظام رقم ٣٤ لسنة ١٩٧٩ المشار اليه .

للراتب التقاعدى فان مخصصاته التقاعدية تعود الى الصندوق ولا ينقل الى باقى مستحقى الراتب التقاعدى ٠

(ب) المخصصات التقاعدية المقطوعة من أحد المستفيدين لسبب قانونى لا تنتقل الى باقى المستحقين وانما تعاد الى الصندوق ٠

المادة ٢٦ ـ يبدأ حساب الراتب التقاعدى من التاريخ الذى يحدده المجلس لاحالة الطبيب على التقاعد أو من تاريخ وفاته ٠

المادة ٢٧ ـ على كل مستحق يتقاضى مخصصات تقاعدية من الصندوق أن يقدم الى المجلس فى شهرى كانون الثانى وتموز من كل سنة الوثائق التى تثبت بقاء الحالة التى استحق بموجبها المخصصات التقاعدية واذا تأخر عن تقديم هذه الوثائق يوقف صرف تلك المخصصات حتى تقديمها ٠

المادة ٢٨ ـ (أ) يحرم الطبيب من حقوقه التقاعدية فى أى من الحالتين التاليتين :

١ ـ اذا حكم عليه تأديبيا بشطب اسمه من سجل الاطباء أو بالمنع من ممارسة المهنة نهائيا ٠

٢ ـ اذا اكتسب جنسية دولة أجنبية غير عربية ٠

(ب) يحق للطبيب الذى حرم من حقوقه التقاعدية بموجب الفقرة (أ) من هذه المادة أن يسترد من الصندوق العائدات التقاعدية التى دفعها للصندوق ٠

المادة ٢٩ ـ يعتمد فى تقدير عمر الطبيب أو اعمار أصحاب الاستحقاق من المعالين على شهادة الميلاد وفى الاحوال التى لا يتيسر فيها الحصول على شهادة الميلاد يقدر العمر من قبل اللجنة الطبية واذا كان يوم الولادة غير معروف اعتبرت فى اليوم الاول من شهر كانون الثانى من سنة الولادة ٠

المادة ٣٠ ـ يحدد اليوم العاشر من كل شهر كآخر تاريخ لدفع العوائد التقاعدية عن الشهر السابق وبعد هذا التاريخ يبدأ بدفع غرامة مالية بواقع ٩٪ سنويا على المبالغ المتأخرة على أنه يحق للطبيب دفع عائدات التقاعد مقدما عن مدة لا تزيد على ثلاثة أشهر ٠

المادة ٣١ ـ كل طبيب يتخلف عن دفع عائدات التقاعد لمدة ستة أشهر متتالية بالرغم من انذاره يعامل كالمتخلف عن دفع رسوم النقابة السنوية لتعاطى المهنة ويمنع من ممارستها الا فى الحالات القاهرة التى يقدرها المجلس ٠

المادة ٣٢ ـ (أ) يحق للطبيب أو لأى من المعالين الاعتراض على قرارات المجلس التى يصدرها بمقتضى احكام هذا النظام ويقدم الاعتراض للمجلس وذلك خلال اسبوعين من تاريخ تبليغه القرار موضوع الاعتراض ٠

(ب) يستوفى من المعترض رسم قدره ثلاثة دنانير ويعاد المبلغ اذا ظهر انه محق فى اعتراضه أو فى أى جزء منه ويرد الاعتراض اذا لم يدفع الرسم المذكور عند تقديم الاعتراض ٠

المادة ٣٣ ـ (أ) اذا انقطع الطبيب عن عمله بسبب توقيفه لاسباب لا تعود لارتكاب جريمة أخلاقية أو خيانة عظمى فيدفع له ولاسرته راتب شهرى يعادل الراتب التقاعدى الكامل ٠

(ب) اذا أصيب الطبيب بمرض يمنعه من العمل أكثر من شهر فتدفع له معونة مقطوعة عن كل شهر كامل أو جزء منه بمعدل الراتب التقاعدى الكامل على أن يثبت المرض بتقرير من اللجنة الطبية ٠

المادة ٣٤ ـ للطبيب أن يطلب اعتبار السنوات السابقة التى زاول المهنة خلالها قبل سريان احكام هذا النظام ، أو أى جزء منها خاضعة للتقاعد بموجبه ، وذلك ضمن الاحكام والشروط التالية :

١ ـ أن يقدم الطلب خلال سنة واحدة من تاريخ نفاذ احكام هذا النظام ٠

٢ ـ أن تحسب السنوات التى تعتبر خاضعة للتقاعد بموجب هذه المادة ابتداء من تاريخ تأسيس النقابة خلال سنة ١٩٥٢ ٠

٣ ـ أن يكون قد زاول المهنة خلال السنوات السابقة التى يطلب اعتبارها خاضعة للتقاعد وان يدفع رسوم مزاولة المهنة عن تلك السنوات اذا لم يكن قد دفعها من قبل اما دفعة واحدة أو على أقساط سنوية يعادل كل منها رسم المزاولة عن سنة سابقة من تلك السنوات ٠

٤ ـ أن يدفع عائدات التقاعد عن السنوات التى يطلب اعتبارها خاضعة للتقاعد اما دفعة واحدة

أو على اقساط سنوية يعادل كل منها مجموع العائدات التقاعدية عن سنة سابقة اعتبرت خاضعة للتقاعد ·

المادة ٣٥ ـ يؤمن المجلس للأطباء وعائلاتهم التخفيضات في الاجور والاتعاب والاثمـــان التى يمكنه الحصول عليها عن طريق التعاقد أو الاتفاق مع الاطباء والمستشفيات والصيادلة ومؤسســات التحليل والتصوير والتنظير والتخطيط والتخدير وسائر الخدمات الطبية والصحية الاخرى ، ويصدر المجلس لوائح تنظيمية سنوية بتلك التخفيضات وشروط وترتيبات الحصول عليها يوزعها على الاطباء للاستفادة منها ·

١٩٧٦/١٠/٢٠

نحن الحسين الأول ملك المملكة الأردنية الهاشمية

بمقتضى المادة (٣١) من الدستور

وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتـــاريخ ١٩٧٩/١/٧

نأمر بوضع النظام الآتى :

نظام رقم (١٣) لسنة ١٩٧٩
نظام التقاعد والضـــمان الاجتمـــاعى للأطبـــاء البيطريين(١)
صادر بمقتضى الفقرة (٣) من المادة (٤) من قانون نقابة الاطباء البيطريين رقم (١٦) لسنة ١٩٧٢

المادة ١ ـ يسمى هذا النظام (نظـــام التقاعد والضمان الاجتماعى للأطبـــاء البيطريين لسنة ١٩٧٩) ويعمل به اعتبارا من تاريخ نشره فى الجريدة الرسمية ·

المادة ٢ ـ يكون للكلمات والعبارات التالية حيثما وردت فى هذا النظام المعانى المخصصة لها أدناه ما لم تدل القرينة على غير خلاف ذلك :

النقابة : نقابة الأطباء البيطريين ·

الطبيب : كل طبيب أردنى أدرج اسمه فى سجل نقابة الاطباء البيطريين فى المملكة ·

المجلس : مجلس النقابة ·

الهيئة العامة : الهيئة العامة للنقابة ·

الصندوق : صندوق التقاعد والضـــمان الاجتماعى ·

العائدات : المبالغ المقررة دفعها شهريا من قبل الاطباء للصندوق وتشمل العائدات التقاعدية وعائدات الضمان الاجتماعى ·

اللجنة الطبية : لجنة مؤلفة من ثلاثة أطباء يختارهم المجلس بالاتفاق مع نقابة الاطباء ·

المادة ٣ ـ (أ) ينشأ فى النقابة صندوق للتقاعد والضـــمان الاجتماعى له ميزانية مستقلة ويمثله النقيب فى علاقاته مع الغير وله أن يوكل أى محام فى الاجراءات القانونية أو القضـــائية المتعلقة بالصندوق ·

(ب) يهدف الصندوق الى تحقيق ما يلى :

١ ـ تأمين دفع راتب تقـــاعدى للطبيب أو عائلته ·

٢ ـ توفير الضمان الاجتماعى للطبيب أو عائلته فى حالتى العجز عن العمل والوفاه ·

المادة ٤ ـ(٢) يتولى المجلس ادارة الصـــندوق والاشراف على اعماله والقيام بالاعمال والاجراءات اللازمة لذلك وفقا لاحكام هذا النظام بما فى ذلك :

(أ) ادارة الشؤون المـــالية للصندوق وتحصيل أمواله وحفظها واستثمارها واقرار صرف النفقات ·

(ب) تقرير احالة الطبيب على التقاعد وتحديد مقدار راتبه التقاعدى وصرفه وايقافه وفق احكام هذا النظام ·

(جـ) تعيين موظفى الصندوق وانهاء خدماتهم وتقرير رواتبهم وفق التعليمات التى يضعها لهذا الغرض ·

(د) استثمار أمـــوال الصندوق بمختلف وسائل الاستثمار بما فى ذلك شراء العقـــارات والاسهم ·

المادة ٥ ـ يجتمع المجلس مرة كل شهر على الاقل بدعوة من النقيب أو من نائبه فى حالة غيابه

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٨٤٠ فى ١٩٧٩/٢/١

(٢) معدلة بالنظام رقم ٣ لسنة ١٩٨١ الجريدة الرسمية العدد ٢٩٨٤ فى ١٩٨١/٢/١ حيث الغيت بموجبه الفقرتان جـ . د السابقة واعيد ترقيم الفقرات بموجبه ·

وتكون الجلسة قانونية اذا حضرها أكثرية أعضاء المجلس وتصدر القرارات بالاجماع أو بالاكثرية المطلقة وفى حالة تساوى الاصوات رجحت الجهة التى يؤيدها الرئيس ٠

المادة ٦ ـ يقدم أمين الصندوق تقريرا شهريا عن الاوضاع المالية للصندوق ٠

المادة ٧ ـ تنتخب الهيئة العامة فى اجتماعها السنوى فاحص حسابات قانونى لتدقيق حسابات الصندوق سنويا وتقديم تقرير بذلك الى الهيئة العامة عن نتائج التدقيق ٠

المادة ٨ ـ تودع أموال الصندوق فى بنك أو أكثر من البنوك المرخصة ولا يجوز سحب أى مبلغ الا بقرار من المجلس وبموجب تحاويل يوقعها النقيب أو نائبه فى حالة غيابه مع أمين الصندوق أو من ينيبه المجلس عنه ٠

المادة ٩ ـ(١) (أ) يضع المجلس مشروع الموازنة السنوية للصندوق ويعرضه على الهيئة العامة لمناقشته والتصديق عليه

(ب) اذا لم يتم التصديق على الموازنة السنوية للصندوق فيستمر الانفاق باعتمادات شهرية بنسبة (١/١٢) لكل شهر من موازنة السنة السابقة لتغطية النفقات المتكررة والالتزامات المالية المدورة على أن تسدد المبالغ المصروفة على هذا الوجه من الموازنة الجديدة بعد التصديق عليها ٠

المادة ١٠ ـ تتكون موارد الصندوق من :

(أ) عائدات التقاعد وقيمتها خمسة دنانير شهريا لكل طبيب ٠

(ب) عائدات الضمان الاجتماعى وقيمتها دينار وخمسمائة فلس شهريا على كل طبيب ٠

(جـ) الغرامات التى تحصل بموجب هذا النظام ٠

(د) ربع استثمار أموال الصندوق ٠

(هـ) المبالغ التى تقرر الهيئة العامة نقلها من صندوق النقابة الى الصندوق ٠

(و) الهبات والاعانات والوصايا أو أية واردات أخرى للصندوق يوافق المجلس على قبولها ٠

المادة ١١ ـ جميع الاطباء المسجلين فى النقابة ملزمون بالاشتراك كأعضاء فى الصندوق مع مراعاة ما يلى :

(أ) يحق للطبيب خلال السنتين الاولى والثانية من تخرجه أن لا يشترك فى الصندوق لأغراض التقاعد ولكنه يبقى ملزما بدفع عائدات الضمان الاجتماعى وله حق اضافة تلك المدة لسنى خدمته القابلة للتقاعد اذا طلب ذلك خلال السنة الثالثة على أن يسدد العائدات التقاعدية المستحقة عنها مع فائدة سنوية مقدارها (٧٪) دفعة واحدة أو على أقساط شهرية لا تتعدى السنتين ٠

(ب) للطبيب الذى تجاوز الخامسة والخمسين من العمر عند نفاذ هذا النظام الحق فى عدم الاشتراك فى الصندوق ٠

المادة ١٢ ـ(٢) (أ) للطبيب عند تركه المملكة للعمل فى خارجها الاستمرار فى دفع العائدات للصندوق ٠

(ب) يحق للطبيب الاردنى الذى يعمل فى خارج المملكة بصورة دائمة الاشتراك فى الصندوق بموجب الشروط التالية :

١ ـ الانتساب للنقابة ودفع رسوم الاشتراك السنوى دفعة واحدة أو على أقساط سنوية يعادل كل منها رسوم الاشتراك السنوى عن سنة سابقة مضافا الى كل قسط فائدة سنوية مقدارها (٧٫٥٪) ٠

٢ ـ دفع العائدات عن المدة السابقة المراد اعتبارها خاضعة للتقاعد والضمان الاجتماعى ٠

المادة ١٣ ـ يحق للطبيب أن يطلب احالته على التقاعد اذا توفرت فيه الشروط التالية :

(أ) أن يكون مسجلا فى سجلات النقابة قبل تاريخ الطلب ٠

(ب) أن لا تقل مدة الممارسة عن ثلاثين سنة أو أن يكون قد اكمل الستين عاما ٠

(جـ) أن يكون قد دفع ما استحق عليه للصندوق والنقابة حتى تاريخ الطلب ٠

المادة ١٤ ـ يحيل المجلس على التقاعد كل طبيب أكمل الخامسة والستين من العمر ٠

المادة ١٥ ـ اذا استمر الطبيب المحال على التقاعد بموجب احكام هذا النظام فى العمل يوقف

(١)،(٢) مستبدلة بالنظام رقم ٣ لسنة ١٩٨١ المشار اليه ٠

راتبه التقاعدى ويعاد صرفه له عند توقفه عن ممارسة المهنة ويحرم من راتبه التقاعدى نهائيا اذا لم يستجب لانذار النقابة بالامتناع عن ممارسة المهنة للمرة الثالثة ٠

المادة ١٦ (١) يحال الطبيب على التقاعد اذا أصيب بعاهة أو مرض يمنعه من ممارسة المهنة نهائيا استنادا الى تقرير اللجنة الطبية ويصرف له الراتب التقاعدى وفق أحكام المادة (٣٣) من هذا النظام ٠

المادة ١٧ (٢) اذا توفى الطبيب قبل أن يتقاعد يستحق من كان يعيلهم حصصهم من الراتب التقاعدى وفقا لأحكام المادة ٣٣ من هذا النظام وذلك من تاريخ الوفاة ٠

المادة ١٨ ـ تحسب الرواتب التقاعدية وفق الاسس التالية :

(أ) الراتب التقاعدى الكامل للطبيب الذى بلغت مدة ممارسته القابلة للتقاعد ثلاثين سنة ومقداره خمسون دينارا شهريا ويعتبر حد أدنى لراتب التقاعد فى هذه الحالة ويكون قابلا للزيادة بقرار من الهيئة العامة بناء على تنسيب من المجلس تبعا للامكانيات المالية للصندوق ٠

(ب) الراتب التقاعدى للطبيب الذى تنقص أو تزيد مدة الممارسة لديه القابلة للتقاعد عن ثلاثين سنة هو الراتب التقاعدى الكامل المنصوص عليه فى الفقرة (أ) من هذه المادة مضروبا فى عدد أشهر مدة الممارسة القابلة للتقاعد ومقسوما على (٣٦٠) ٠

المادة ١٩ ـ (أ) تحتسب المدد الآتية ممارسة للمهنة لاغراض التقاعد على أن تدفع عنها العائدات التقاعدية المستحقة للصندوق خلال المدة التى يحددها المجلس :

١ ـ مدة المرض الذى أقعد الطبيب عن العمل اذا لم يكن موجبا لاحالته على التقاعد ويثبت المرض بتقرير من اللجنة الطبية ٠

٢ ـ مدة التوقيف أو الاعتقال أو الحبس لاسباب لا تخل بالشرف أو الخيانة العظمى ٠

٣ ـ المدة التى يقضيها الطبيب فى الخدمة العسكرية الاجبارية ٠

٤ ـ المدة التى يقضيها الطبيب فى التخصص فى الطب البيطرى بعد حصوله على الشهادة الجامعية البكالوريوس على أن لا تتجاوز هذه المدة أربع سنوات ٠

٥ ـ مدة التوقف عن ممارسة المهنة أو الانقطاع عنها لظروف قاهرة ٠

(ب) تدفع عائدات التقاعد عن المدة المذكورة اعلاه فى أوقاتها بدون أية فوائد الا اذا طلب الطبيب تأجيلها واقتنع المجلس بالاسباب الموجبة لذلك وفى حالة موافقة المجلس على التأجيل تدفع المبالغ المتأخرة مع فائدة سنوية بمقدار (٧٪) اما دفعة واحدة أو بالتقسيط ٠

المادة ٢٠ ـ يترتب على احالة الطبيب على التقاعد ما يلى :

(أ) نقل اسمه الى سجل الاطباء المتقاعدين٠

(ب) اغلاق عيادته والامتناع عن ممارسة المهنة اعتبارا من تاريخ تبليغه قرار الاحالة على التقاعد ٠

المادة ٢١ ـ لا يجوز للطبيب المتقاعد أن يمارس عملا يتنافى مع كرامته وكرامة المهنة واذا خالف ذلك تتخذ بحقه الاجراءات المنصوص عليها فى المادة (١٥) من هذا النظام ٠

المادة ٢٢ ـ (أ) تنفيذا للغايات المقصودة من هذا النظام يعتبر الاشخاص المذكورين تاليا عائلة الطبيب المتوفى المعالين الذين لهم الحق فى الراتب التقاعدى بموجب احكام هذا النظام :

١ ـ الزوجة أو الزوجات للطبيب أو زوج الطبيبة ٠

٢ ـ الاولاد الذكور الذين لم يتجاوزوا الثامنة عشرة من العمر ٠

٣ ـ البنات العازبات أو الارامل أو البنات المطلقات اللواتى بلا مورد ٠

٤ ـ الوالدان والاخوان والاخوات غير المتزوجات اذا لم يكن لدى أى منهم مصدر رزق أو عدم وجود معيل آخر ٠

(ب) يقسم الراتب التقاعدى حصصا متساوية على المعالين الموجودين على قيد الحياة عند وفاة الطبيب على أن لا يقل الحد الادنى للمخصصات التقاعدية للمعالين جميعا عن (٥٠٪) من الراتب التقاعدى ٠

(ج) اذا توفى الطبيب عن زوجة أو زوجات

---

(١) مستبدلة بالنظام رقم ٣ لسنة ١٩٨١ المشار اليه ٠

(٢) معدلة بالنظام رقم ٣ لسنة ١٩٨١ المشار اليه ٠

حوامل يعاد توزيع راتب التقاعد مجددا بعد الولادة ٠

(د) اذا تغير حال أى من أولاد الطبيب المتوفى أو بناته أو والديه أو اخوانه أو أخواته ممن لم يكن من المعالين بتاريخ وفاة الطبيب بحيث أصبح مستحقا حسب احكام الفقرة (أ) من هذه المادة فتخصص له حصة من الراتب التقاعدى الاخير بعد اعادة توزيعه على جميع المستحقين عندئذ ٠

المادة ٢٣ ـ (أ) تقطع المخصصات التقاعدية للارامل والبنات والاخوات والامهات عند زواجهن وتعاد لهن عند الطلاق أو الترمل وعند الزواج مرة أخرى تقطع تلك المخصصات نهائيا ٠

(ب) يوقف صرف المخصصات التقاعدية للولد الذكر اذا أكمل الثامنة عشرة من العمر باستثناء الحالات التالية :

١ ـ اذا كان عند اتمامه الثامنة عشرة من العمر يتابع دراسته الثانوية أو الجامعية فتصرف له مخصصاته التقاعدية الى أن يتم تحصيله العلمى أو لغاية اكماله الخامسة والعشرين من العمر أيهما أسبق وللمجلس فى الاحوال الخاصة تمديد هذه الفترة لمدة أقصاها ثلاث سنوات أخرى ٠

٢ ـ اذا كان عاجزا كليا عن اعالة نفسه حسب تقدير اللجنة الطبية فيستمر صرف المخصصات التقاعدية له ما دام ذلك العجز قائما ويعاد فحصه مرة كل سنتين على الأكثر واذا رفض المثول أمام اللجنة الطبية فيوقف صرف المخصصات التقاعدية له الى أن يمثل أمامها ٠

(جـ) لا يتقاضى كل من أب المتوفى وأمه وأرمل الطبيب الانثى أية مخصصات تقاعدية الا اذا كان عاجزا عن تحصيل رزقه ولم يكن له معين آخر ٠

(د) لا تتقاضى أخت الطبيب المتوفى أية مخصصات الا اذا كانت عاجزة عن تحصيل رزقها ولم يكن لها معيل آخر وينطبق حكم هذه الفقرة على أخ الطبيب المتوفى ٠

المادة ٢٤ ـ (أ) اذا توفى أحد المستحقين للراتب التقاعدى فان مخصصاته التقاعدية تعود الى الصندوق ولا ينقل الى باقى مستحقى الراتب التقاعدى ٠

(ب) المخصصات التقاعدية المقطوعة من أحد المستفيدين لسبب قانونى لا تنتقل الى باقى المستخدمين وانما تعود للصندوق ٠

المادة ٢٥ ـ يبدأ حساب الراتب التقاعدى من التاريخ الذى يحدده المجلس لاحالة الطبيب على التقاعد أو من تاريخ وفاته ٠

المادة ٢٦ ـ على كل مستحق يتقاضى مخصصات تقاعدية من الصندوق أن يقدم الى المجلس فى شهر كانون الثانى من كل سنة الوثائق التى تثبت بقاء الحالة التى استحق بموجبها المخصصات التقاعدية واذا تأخر عن تقديم هذه الوثائق يوقف صرف تلك المخصصات حتى تقديمها وللمجلس الحق بأن يطلب هذه الوثائق فى أى وقت ٠

المادة ٢٧ ـ يحرم الطبيب من حقوقه التقاعدية فى أى من الحالتين :

(أ) اذا حكم عليه تأديبيا بشطب اسمه من سجل الاطباء أو بالمنع من ممارسة المهنة نهائيا ٠

(ب) اذا اكتسب جنسية دولة أجنبية غير عربية ٠

المادة ٢٨ ـ يعتمد فى تقرير عمر الطبيب أو أعمار أصحاب الاستحقاق من المعالين على شهادة الميلاد وفى الاحوال التى لا يتيسر فيها الحصول على شهادة الميلاد يقدر العمر من قبل اللجنة الطبية واذا كان يوم الولادة غير معروف اعتبرت فى اليوم الاول من شهر كانون الثانى من سنة الولادة ٠

المادة ٢٩ ـ يحدد اليوم العاشر من كل شهر كآخر تاريخ لدفع العوائد التقاعدية عن الشهر السابق وبعد هذا التاريخ يبد بدفع غرامة مالية بواقع ٧٪ سنويا على المبالغ المتأخرة ولغاية ستة أشهر من تاريخ هذا التأخير ويبلغ العضو بذلك ٠

المادة ٣٠ ـ كل طبيب يتخلف عن دفع عائدات التقاعد لمدة ستة أشهر متتالية بالرغم من انذاره يعامل كالمتخلف عن دفع رسوم النقابة السنوية لتعاطى المهنة ويمنع من ممارستها الا فى الحالات القاهرة التى يقدرها المجلس ٠

المادة ٣١ ـ (أ) يحق للطبيب أو لأى من المعالين الاعتراض على قرارات المجلس التى يصدرها بمقتضى احكام هذا النظام ويقدم الاعتراض

للمجلس وذلك خلال ثلاثين يوما من تاريخ تبليغه القرار موضوع الاعتراض ٠

(ب) يستوفى من المعترض رسم قدره ثلاثة دنانير ويعاد المبلغ اذا ظهر انه محق فى اعتراضه أو أى جزء منه ويرد الاعتراض اذا لم يدفع الرسم المذكور عند تقديم الاعتراض ٠

المادة ٣٢ - (١) تعتبر السنوات السابقة التى زاول الطبيب المهنة خلالها بعد حصوله على الشهادة وقبل سريان أحكام هذا النظام خاضعة للتقاعد بموجبه وذلك ضمن الأحكام التالية :

(أ) أن يقدم الطلب خلال سنة واحدة من تاريخ نفاذ هذا النظام :

(ب) أن يلتزم بدفع العائدات التقاعدية عن المدد التى يطلب اعتبارها خاضعة للتقاعد دفعة واحدة أو على أقساط سنوية يعادل كل منها مجموع العائدات التقاعدية عن سنة سابقة خاضعة للتقاعد مضافا اليها عن كل قسط فائدة سنوية مقدارها ٧٫٥ ٪ ٠

(ج) اذا تأخر الطبيب عن دفع أى قسط من الاقساط السنوية مدة ستة أشهر من تاريخ استحقاقه تطبق عليه أحكام المادة (٣٠) من هذا النظام ٠

(د) أن يسدد جميع العائدات التقاعدية المستحقة عليه بموجب هذا النظام قبل بلوغه الستين من العمر أو خلال مدة لا تزيد على خمس سنوات أيهما أقل ٠

المادة ٣٣ - (٢) (أ) اذا توفى الطبيب أو اصيب بعاهة أو مرض عضال يمنعه من مزاولة المهنة نهائيا بقرار من اللجنة الطبية يصرف للعاملين أوله الراتب التقاعدى الكامل ٠

(ب) - اذا توقف الطبيب عن مزاولة المهنة لسبب قاهر يقتنع به المجلس يصرف له الراتب التقاعدى الكامل طيلة مدة التوقف٠ ويحسم من هذا الراتب العائدات التقاعدية الشهرية ، وتدخل هذه المدة فى حساب مدة ممارسة المهنة المقبولة للتقاعد ٠

المادة ٣٤ - (٣) يصرف لعائلة الطبيب المتوفى مساعدة فورية مقدارها (٣٠٠) دينار وللهيئة العامة زيادتها ٠

نحن الحسين الأول ملك المملكة الأردنية الهاشمية

بمقتضى المادة (٣١) من الدستور
وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ ١٩٧٨/٤/٢

نأمر بوضع النظام الآتى :
نظام رقم (٣٠) لسنة ١٩٧٨

نظام التقاعد للمهندسين الزراعيين(٤)
صادر بمقتضى المادة (١٨)
من قانون نقابة المهندسين الزراعيين
رقم (١٠) لسنة ١٩٦٦

المادة ١ - يسمى هذا النظام (نظام التقاعد للمهندسين الزراعيين لسنة ١٩٧٨) ويعمل به من تاريخ نشره فى الجريدة الرسمية ٠

المادة ٢ - يكون للكلمات والعبارات التالية حيثما وردت فى هذا النظام المعانى المخصصة لها أدناه الا اذا دلت القرينة على غير ذلك :

القانون : قانون نقابة المهندسين الزراعيين
النقابة : نقابة المهندسين الزراعيين
المجلس : مجلس النقابة
المهندس الزراعى : المهندس الزراعى المسجل اسمه فى سجل النقابة ٠
مدة الممارسة : مدة مزاولة المهنة الداخلة فى حسابات التقاعد ٠
الصندوق : صندوق التقاعد المؤسس بمقتضى أحكام هذا النظام ٠
العائدات التقاعدية : المبالغ المقررة دفعها شهريا من قبل المهندسين الزراعيين للصندوق ٠
اللجنة الطبية : اللجنة المؤلفة من ثلاثة أطباء يعينهم المجلس ٠

المادة ٣ - يؤسس فى النقابة صندوق للتقاعد يسمى (صندوق تقاعد المهندسين الزراعيين) غايته تامين راتب تقاعدى للمهندس

---

(١)،(٢)،(٣) مستبدلة بالنظام رقم ٣ لسنة ١٩٨١ المشار اليه ٠
(٤) الجريدة الرسمية - العدد ٢٧٨١ فى ١٩٧٨/٥/١

الزراعي أو عائلته • وله ميزانيـــة مستقلة من ميزانية النقابة ويمثله النقيب في علاقاته مـــع الغـــير •

المادة ٤ ـ (أ) تعين الهيئة العامة للنقابة فاحص حســابات قانوني لتـدقيق حســابات الصندوق •

(ب) يختار المجلس مصرفا أو أكثر لايداع أموال الصندوق ويجـــرى السحب من حسابات الصندوق لدى المصارف بموجب شيكات يوقعها النقيب أو نائبه في حالة غيابه في أجـــازة أو وجوده خارج المملكة مع أمين الصندوق أو من يفوضه المجلس عند غيابه •

المادة ٥ ـ يقوم المجلس بادارة الصـــندوق والاشراف عليه واتخاذ الاجراءاتاللازمة لتحصيل أمواله واستثمارها وحساب رواتب التقـــاعد والتعويضات لأصحاب الحقوق وقطعها وســـائر ما يتفرع عن ذلك وفق أحكام هذا النظام بما في ذلك صرف النفقات اللازمة لادارة الصندوق •

المادة ٦ ـ تتكـــون واردات الصـــندوق مما يلي :

(أ) عائدات التقاعد ومقدارها أربعة دنانير شهريا على كل مهندس زراعي •

(ب) الاعانات والهبات والوصايا التي يقرر المجلس قبولها •

(جـ) عائدات استثمار أموال الصندوق •

(د) الفوائد التي تحصل بموجب هـــذا النظام •

(هـ) أية واردات أخرى يوافق المجلس على تخصيصها للصندوق •

المادة ٧ ـ جميع المهنـــدسين الزراعيـــين ملزمون بالاشتراك كأعضاء في الصندوق مـــع مراعاة ما يلي :

(أ) للمهندس الزراعي خلال السنتين الأولى والثانية من تخرجه أن لا يشترك في الصندوق، وله اضافة تلك المدة لسني خدمته القابلة للتقاعد شريطة أن يطلب ذلك خلال السنة الثالثة وأن يسدد العائدات التقاعدية المستحقة عنهـا مـــع فائدة سنوية مقدارها (٧٪) دفعة واحدة أو على اقساط شهرية لا تتعـــدى السنتين بموافقـــة المجلس •

(ب) للمهندس الزراعي الـــذى تجـــاوز الخامسة والخمسين من العمر عند نفاذ هذا النظام الحق في عدم الاشتراك في الصندوق •

المادة ٨ ـ (أ) للمهندس الزراعي الـــذى تخرج قبل تأسيس النقابة الحـــق في الاشتراك في الصندوق من تاريخ تأسيسها أو من تاريخ تخرجه أما المهندس الزراعي الذى تخرج بعـــد تأسيس النقابة فله حق الاشتراك في الصندوق من تاريخ انتسابه للنقابة أو من تاريخ تخرجه•

(ب) تدفع أقساط التقاعد عن المدة السابقة لصدور هذا النظام والمنصوص عليهـا في الفقرة (أ) من هذه المادة على أقساط سنوية أو شهرية بدون فائدة خلال مدة أقصـاها عشر ســـنوات بموافقة المجلس •

المادة ٩ ـ اذا بلغ المهندس الزراعي الستين من عمره فيحال على التقاعد الا اذا وافق المجلس على طلبه بتأجيل احالته والسماح له بالاستمرار في ممارسة المهنة ، وفي هذه الحـــالة لا تحسب تلك المدة الاضافية ضمن سني ممارسة المهنـــة المقبولة للتقاعد ، كما لا تدفع عنها العـــائدات التقاعدية •

المادة ١٠ ـ تحتسب المدد التالية مـــدد ممارسة للمهنة مقبولة لغايات التقاعد اذا دفـــع عنها المهندس الزراعي رسوم الاشتراك في النقابة وعائدات التقاعد بموجب أحكام هذا النظـــام ، ويجوز للمجلس الموافقة على تأجيل دفـــع تلك الرسوم والعائدات للمدة التي يراها مناسبة دون أية فوائد :

(أ) مدة المرض المقعد عن العمل على أن يثبت ذلك بتقرير من اللجنة الطبية •

(ب) المدة التي قضـاها المهندس الزراعي في دراسة العلوم الزراعية وحصل خلالها عـــلى تخصص أو على شهادة أعلى من الشهادة الجامعية الأولى على أن لا تتجاوز هذه المدة خمس سنوات•

(جـ) المدة التي يقضيها المهنـــدس الزراعي في خدمة العلم •

(د) المدة التي يتعطل فيهـا المهنـــدس

الزراعى عن العمل لظروف قاهرة يقبلها المجلس ٠

المادة ١١ ـ للمهندس الزراعى أن يطلب احالته على التقاعد اذا توفرت فيه الشروط التالية :

(أ) أن يكون اسمه مسجلا فى النقابة ومسددا لجميع الالتزامات المالية المترتبة عليه للنقابة والصندوق ٠

(ب) أن يكون قد مارس المهنة لمدة لا تقل عن ثلاثين سنة متواصلة أو متقطعة وذلك ابتداء من تاريخ قبول اشتراكه فى الصندوق ٠

(جـ) أن يكون مسددا لعائدات التقاعد عن المدة التى سبقت صدور هذا النظام والتى يطلب ادخالها فى حساب التقاعد والعائدات التقاعدية عن المدة اللاحقة لذلك ٠

المادة ١٢ ـ يحال المهندس الزراعى على التقاعد اذا أصيب بمرض أو عاهة تمنعه عن ممارسة المهنة نهائيا استنادا الى تقرير اللجنة الطبية ويحسب راتبه التقاعدى بمقتضى الفقرة (ب) من المادة (١٧) من هذا النظام ٠

المادة ١٣ ـ يترتب على احالة المهندس الزراعى على التقاعد الاحكام التالية :

(أ) نقل اسمه الى سجل المهندسين الزراعيين المتقاعدين ٠

(ب) الامتناع عن ممارسة المهنة اعتبارا من تاريخ تبليغه قرار الاحالة على التقاعد ما عدا اعماله الخاصة ٠

المادة ١٤ ـ لا يجوز للمهندس الزراعى المتقاعد أن يقوم بأى عمل أو تصرف يتنافى مع كرامته أو كرامة المهنة ويظل بعد احالته على التقاعد مسؤولا عما تفرضه عليه واجبات المهنة وأدابها وملزما بالعمل على مراعاتها واذا خالف أيا من تلك الواجبات والآداب يحاكم تأديبيا من المجلس وتوقع عليه احدى العقوبات التالية :

(أ) التنبيه ٠

(ب) قطع الراتب التقاعدى ما دام مرتكبا المخالفة ٠

(جـ) قطع الراتب التقاعدى بصورة نهائية على أن يعاد للمعالين بعد وفاته ٠

المادة ١٥ ـ للمهندس الزراعى المتقاعد الذى لم يكمل الستين من عمره أن يطلب اعادة تسجيل اسمه مجددا فى سجل النقابة اذا رغب فى ممارسة المهنة على أن لا يستعمل هذا الحق أكثر من مرة واحدة ويترتب على ذلك ما يلى :

(أ) وقف صرف الراتب التقاعدى له اعتبارا من تاريخ اتخاذ القرار بقبول طلبه ٠

(ب) خضوعه للأحكام الخاصة باعادة تسجيله فى النقابة بما فى ذلك دفع رسوم الانتساب وبدلات الاشتراك فى الصندوق ٠

المادة ١٦ ـ تشمل الحقوق التقاعدية حيثما وردت فى هذا النظام الراتب التقاعدى الشهرى والتعويض المقطوع ٠

المادة ١٧ ـ يحسب الراتب التقاعدى وفق الأسس التالية

(أ) الراتب التقاعدى للمهندس الزراعى الذى بلغت مدة ممارسته للمهنة القابلة للتقاعد ثلاثين سنة هو خمسون دينارا شهريا قابلا للزيادة بقرار من الهيئة العامة بناء على تنسيب المجلس ٠

(ب) الراتب التقاعدى للمهندس الزراعى الذى بلغت مدة ممارسته للمهنة القابلة للتقاعد أقل من ثلاثين سنة يساوى الراتب التقاعدى الكامل مضروبا فى عدد أشهر مدة ممارسته للمهنة المقبولة للتقاعد بموجب أحكام هذا النظام مقسوما على (٣٦٠) ٠

المادة ١٨ ـ عند وفاة المهندس الزراعى قبل احالته على التقاعد يعطى أفراد عائلته المعالون الراتب التقاعدى الذى كان يستحقه فيما لو كان قد أحيل على التقاعد بتاريخ الوفاة ٠

المادة ١٩ ـ تنفيذا للغايات المقصودة من هذا النظام يعتبر الأشخاص المذكورون تاليا عائلة المهندس المتوفى المعالين الذين لهم الحق فى الراتب التقاعدى بموجب أحكام هذا النظام :

(أ) أرملة أو أرامل المهندس الزراعى المتوفى أو زوج المهندسة الزراعية ٠

(ب) الأولاد الذكور الذين لم يكملوا الثامنة عشرة من العمر ٠

(جـ) الأبناء الذين يتابعون تحصيلهم العلمى

المنتظم حتى تخرجهم أو بلوغهم الخامسة والعشرين ايهما أسبق .

(د) الأولاد المصابون بعاهة جسدية أو عقلية تمنعهم من العمل وليس لهم مورد معيشي كاف وذلك بقرار من اللجنة الطبية .

(هـ) البنات العازبات أو المترملات أو المطلقات اللواتي بلا مورد .

(و) الوالدان اللذان بلا مورد أو معيل.

(ز) الأخوات غير المتزوجات أو الأرامل اللواتي بلا مورد اذا كان المتوفى هو المعيل الوحيد لهن .

المادة ٢٠ ـ عند وفاة المهندس الزراعي يقسم الراتب التقاعدي المستحق له بموجب أحكام هذا النظام بالتساوي بين أفراد عائلته المعالين واذا توفى أحدهم أو سقط حقه في التقاعد لأي سبب من الأسباب فترد حصته الى الصندوق .

المادة ٢١ ـ اذا تغير حال أي واحد من أولاد المتوفى أو بناته أو والديه أو اخواته ممن لم يكن معالا بتاريخ وفاة المهندس الزراعي واصبح معالا بعد ذلك بمقتضى أحكام المادة (١٩) من هذا النظام فتخصص له حصة من الراتب التقاعدي بعد اعادة توزيعه على جميع المستحقين .

المادة ٢٢ ـ (أ) ينقطع الراتب التقاعدي عن الأرامل والبنات والاخوات عند زواجهن أو توظيفهن ويعاد لهن عند الطلاق أو الترمل أو ترك الوظيفة أما عند الزواج مرة أخرى فيقطع عنهن نهائيا .

(ب) يقطع الراتب التقاعدي المخصص للولد بموجب أحكام هذا النظام عند اكماله الثامنة عشرة من عمره الا اذا كانت مقدرته على اعالة نفسه معطلة تعطيلا كليا أو تعطيلا جسيما بقرار من اللجنة الطبية على أن يعاد فحصه من قبلها مرة كل سنتين على الأقل فاذا تبين نتيجة الفحص الطبي في أي وقت من الأوقات ان حالته الصحية قد تحسنت واصبحت تساعده على اعالة نفسه فيقطع الراتب التقاعدي عنه ، واذا رفض المثول للفحص الطبي فيوقف الراتب عنه بقرار من المجلس الى أن يمثل أمام اللجنة الطبية للفحص.

المادة ٢٣ ـ يبدأ حساب الراتب التقاعدي من التاريخ الذي يقرره المجلس لاحالة المهندس الزراعي على التقاعد أو من تاريخ وفاته وعلى المجلس أن يبلغ ذوي العلاقة بذلك بالطريقة التي يراها مناسبة .

المادة ٢٤ ـ (أ) على كل مستحق لراتب تقاعدي أو مخصصات تقاعدية لأي سبب من الأسباب بمقتضى أحكام هذا النظام أن يقدم الى المجلس خلال شهر كانون الثاني من كل سنة الوثائق التي تثبت بقاء الحالة أو الأسباب التي استحق بموجبها الراتب التقاعدي أو المخصصات التقاعدية ، واذا تأخر عن تقديم تلك الوثائق يوقف المجلس صرف ما يستحقه حتى تقديمها .

(ب) للمجلس استرداد أي مبلغ دفع بمقتضى أحكام هذا النظام الى أي شخص بدون وجه حق وذلك بالطريقة التي يراها مناسبة بما في ذلك حسم ذلك المبلغ من الراتب التقاعدي أو المخصصات التقاعدية التي يستحقها ذلك الشخص .

المادة ٢٥ ـ يحرم المهندس الزراعي من حقوقه التقاعدية في أي من الحالتين التاليتين :

(أ) ١ ـ اذا حكم عليه تاديبيا بشطب اسمه من سجل المهندسين الزراعيين أو بالمنع من ممارسة المهنة نهائيا .

٢ ـ اذا اكتسب جنسية دولة أجنبية غير عربية .

(ب) يحق للمهندس الزراعي الذي حرم من حقوقه التقاعدية بموجب الفقرة (أ) من هذه المادة أن يسترد من الصندوق العائدات التقاعدية التي دفعها اذا زادت مدة اشتراكه في الصندوق عن عشر سنوات .

١٩٧٨/٤/٢

نحن الحسين الأول ملك المملكة الأردنية الهاشمية

بمقتضى المادة (٣١) من الدستور
وبنـاء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ ١٩٨٠/٢/٦
نأمر بوضع النظام الآتي :

نظام رقم (٢٠) لسنة ١٩٨٠
نظام صـندوق الادخار والتوفير لموظفي ومستخدمي مؤسسة النقل العام(١)

صادر بمقتضى المادة (١٦) من قانون مؤسسة النقل العام رقم (٢١) لسنة ١٩٧٥

تعـاريف

المـادة ١ ـ يسمى هـذا النظام (نظام صندوق الادخـار والتوفير لموظفي ومستخدمي مؤسسة النقل العام لسنة ١٩٨٠) ويعمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية ·

المـادة ٢ ـ يكون للكلمات والعبـارات التالية حيثما وردت في هـذا النظام المعاني المخصصة لها أدناه الا اذا دلت القرينة على غير ذلك :

المؤسسة	:	مؤسسة النقل العام ·
المجلس	:	مجلس ادارة المؤسسة ·
المدير العام	:	مدير عام المؤسسة ·
المستفيد	:	الموظف أو المستخدم الذي يعمـل في المؤسسة براتب شهري ومثبت في الخـدمة الدائمـة ولا يشمل الموظف بعقد ·
الراتب	:	راتب الموظف أوالمستخدم الأسـاسي ولا يشمل أية علاوة أو منحة أو أية مخصصات أخرى ·
الصندوق	:	صـندوق الادخار لموظفي ومستخدمي المؤسسة المنشأ بهذا النظام ·
الهيئة الادارية	:	الهيئة التي تدير الصندوق بموجب أحكام هـذا النظام ·
الهيئة العامة	:	الموظفون والمستخدمون المنتسبون الى الصـندوق بمقتضى هذا النظام ·
الادخار	:	المبلغ الذي يتحقق للمستفيد من الصندوق حين انتهاء خدماته أو عنـد استحقاقه بموجب أحكام هذا النظام ·

المادة ٣ ـ (أ) ينشأ في المؤسسة صندوق يسمى (صـندوق الادخار والتـوفير لموظفي ومستخدمي مؤسسة النقل العام) وتسرى عليه أحكام هذا النظام ·

(ب) يعتبر الصندوق الخلف القـانوني والواقعي لصندوق ادخار مستخدمي شركة اتحاد باصات العاصمة وتؤول أمواله الى الصندوق كما يتحمل الالتزامات المترتبة عليه ·

(جـ) يستفيد من هـذا النظام بصـورة الزامية :

١ ـ الموظفون المدرجة وظائفهم بجـدول تشكيلات المؤسسة بعد مرور ثلاثة أشهر عـلى تعيينهم ·

٢ ـ المستخدمون الـذين يعينون برواتب شهرية مقطوعة بعد تثبيتهم في وظائفهم ·

٣ ـ المستفيدون من نظام الادخار المعمول به في المؤسسة قبل صدور هـذا النظام من العاملين في المؤسسة ·

المـادة ٤ ـ تتألف أموال الصـندوق من الموارد التالية : ويتم حفظها وادارتها بصـورة مستقلة عن أموال المؤسسة وفقا لأحكام هـذا النظام :

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٩١٩ في ١٩٨٠/٣/١

(أ) مساهمة المستفيد فى الصندوق بنسبة ٥٪ من راتبه الأساسى وتقتطع شهريا وللمجلس بتنسيب من المدير زيادة هذه النسبة لغاية ١٠٪ ٠

(ب) مساهمة المؤسسة فى الصندوق بنسبة مماثلة لمساهمة المستفيد ٠

(ج) الأرباح والفوائد التى تتحقق من استثمار أموال الصندوق ٠

(د) الهبات التى تمنحها المؤسسة أو أى جهة أخرى للصندوق ٠

(هـ) ما يؤول للصندوق من أموال صندوق ادخار مستخدمى شركة اتحاد باصات العاصمة المنصوص عليه فى الفقرة (ب) من المادة (٣) من هذا النظام بما فى ذلك الأموال التى حققها هذا الصندوق بعد انشاء المؤسسة وحتى العمل بأحكام هذا النظام ٠

الهيئة الادارية

المادة ٥ ـ تتألف الهيئة الادارية للصندوق من سبعة أعضاء على النحو التالى :

(أ) المدير العام	رئيسا
(ب) أحد أعضاء المجلس الذى ينتخبه المجلس عضوا لمدة سنتين قابلة للتجديد	عضوا
(ج) المدير المالى	عضوا
(د) أربعة من أعضاء الهيئة العامة تنتخبهم الهيئة العامة لمدة سنتين قابلة للتجديد	أعضاء

الهيئة العامة

المادة ٦ ـ (أ) تعقد الهيئة العامة اجتماعا عاديا خلال الربع الأول من كل سنة بدعوة من الهيئة الادارية ويعلن عن الزمان والمكان اللذين سيعقد فيهما فى احدى الصحف المحلية وذلك لبحث الأمور التالية :

١ ـ الاطلاع على ميزانية الصندوق وحساب الأرباح والخسائر ومناقشتها واقرارها وتعيين مدققى الحسابات وتحديد أتعابهم ٠

٢ ـ انتخاب أعضاء الهيئة الادارية اذا انتهت مدتهم ٠

٣ ـ النظر فى المواضيع الأخرى التى تعرض عليها ٠

(ب) للهيئة العامة أن تعقد اجتماعات غير عادية اذا اقتضى الأمر ذلك على أن لا تبحث فيها الا الأمور التى تدرج فى أوراق الدعوة اليها وتنطبق عليه أحكام الاجتماعات العادية للهيئة العامة والمنصوص عليها فى هذه المادة ٠

(ج) يعتبر النصاب قانونيا فى اجتماع الهيئة العامة اذا حضره ما لا يقل عن (٥١٪) من عدد المستفيدين من الصندوق واذا لم يتوفر هذا النصاب فى الاجتماع الأول يدعى الى اجتماع آخر يعقد خلال مدة أقصاها أسبوعين من تاريخ الاجتماع الأول ويكون النصاب قانونيا بأى عدد من الحضور ٠

(د) يرأس المدير العام اجتماعات الهيئة العامة وتتخذ القرارات فيها بالاجماع أو بالأغلبية المطلقة للحضور ٠

حقوق المستفيد

المادة ٧ ـ (أ) يستحق المستفيد من الصندوق حين استقالته من الخدمة فى المؤسسة وحصوله على براءة ذمة منها المبلغ الذى اقتطع من رواتبه لحساب الصندوق وما تحقق لهذا المبلغ من فوائد وأرباح اذا كانت خدمته مدة خمس سنوات أو أقل ٠

(ب) يستحق المستفيد عند استقالته من الخدمة فى المؤسسة وحصوله على براءة ذمة منها المبالغ المنصوص عليها فى الفقرة (ج) من هذه المادة اذا زادت خدمته عن خمس سنوات ٠

(ج) يستحق المستفيد عند انهاء خدمته فى المؤسسة لعدم لياقته الصحية أو تسريحه لسبب يعود لتنسيق العمل بعد حصوله على براءة ذمة من المؤسسة مبلغا يعادل مجموع مساهمته فى صندوف ومساهمة المؤسسة عنه وما تحقق لهذا المبلغ من فوائد وأرباح ٠

(د) يستحق المستفيد عند انتهاء خدمته فى المؤسسة بالفصل أو فقد الوظيفة وبعد

حصوله على براءة ذمة من المؤسسة المبالغ التى اقتطعت من رواتبه لصندوق الادخار وما تحقق له من أرباح وفوائد على هذه الأموال فقط ٠

المادة ٨ ـ اذا توفى المستفيد تدفع المبالغ المنصوص عليها فى الفقرة (ج) من المادة (٧) من هذا النظام الى ورثته الشرعيين ٠

المادة ٩ ـ للهيئة الادارية أن تقرض المستفيد من الصندوق المبلغ الذى تراه مناسبا على أن لا يزيد الحد الأعلى للقرض عن ٧٥٪ من مجموع ما اقتطع من رواتبه لصندوق الادخار وأن يجرى تسديد القرض خلال اثنى عشر شهرا بفائدة سنوية مقدارها ٥٪ ٠

المادة ١٠ ـ تبدأ السنة المالية للصندوق فى أول كانون الثانى من كل سنة وتنتهى فى اليوم الحادى والثلاثين من شهر كانون الأول من السنة ذاتها ٠

المادة ١١ ـ يحق للمجلس بتنسيب من المدير العام وضع التعليمات التى يراها ضرورية لتنفيذ أحكام هذا النظام على أن لا تخالف احكامه ٠

١٩٨٠/٢/٦

نحن الحسن بن طلال نائب جلالة الملك المعظم

بمقتضى المادة (٣١) من الدستور

وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ ١٩٨٠/٦/٨

نأمر بوضع النظام الآتي :

نظام رقم (٤٩) لسنة ١٩٨٠

نظام صندوق الضمان الاجتماعي للعاملين في وزارة المواصلات(١)

صادر بمقتضى الفقرة (هـ) من المادة (٧) والمادة (١٠) من قانون الخدمات البريدية رقم (٢٦) لسنة ١٩٧٥

المادة ١ ـ يسمى هذا النظام (نظام صندوق الضمان الاجتماعي) في وزارة المواصلات لسنة ١٩٨٠ ويعمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية ٠

المادة ٢ ـ يكون للكلمات والعبارات التالية حيثما وردت في هذا النظام المعاني المخصصة لها أدناه ما لم تدل القرينة على غير ذلك :

الوزارة : وزارة المواصلات

الوزير : وزير المواصلات

الوكيل : وكيل وزارة المواصلات

الصندوق : صندوق الضمان الاجتماعي المؤسس بمقتضى هذا النظام ٠

المشترك : كل من يعمل في ملاك وزارة المواصلات بما في ذلك صندوق التوفير البريدي

المجلس : مجلس ادارة الصندوق المؤلف بموجب هذا النظام ٠

الهيئة العامة : الهيئة العامة للصندوق المؤلفة بموجب هذا النظام ٠

الخدمة : أي خدمة في الوزارة وصندوق التوفير البريدي سواء كانت بالمياومة أو بالمقطوع أو بالتصنيف ٠

المستحقون للتعويض : الورثة الشرعيون وفق أحكام الشريعة الاسلامية للمسلمين ووفق قوانين وانظمة الطوائف الأخرى بالنسبة لغير المسلمين ٠

(٢) أسرة المشترك : زوجته وأولاده الذين لا تتجاوز أعمارهم الثامنة عشرة الا اذا كانوا يواصلون دراساتهم الجامعية وغير الجامعية كطلاب نظاميين او كانوا مصابين بمرض مقعد والوالدان العاطلان عن العمل وليس لهما مورد خاص يكفيهما ٠ وما ينطبق على الزوجة ينطبق على زوج المشتركة ٠

المادة ٣ ـ ينشأ في الوزارة صندوق يسمى (صندوق الضمان الاجتماعي للعاملين في وزارة المواصلات) له ميزانيته المستقلة والتي تتكون موارده المالية كما يلي :

(أ) اشتراكات المشتركين ٠

(ب) الهبات والتبرعات والاعانات وأي مورد آخر يوافق عليه مجلس الوزراء بناء على تنسيب الوزير ٠

(ج) عوائد استثمار أموال الصندوق ٠

المادة ٤ ـ (أ) يكون الاشتراك بهذا الصندوق الزاميا لجميع العاملين في ملاك وزارة المواصلات وصندوق التوفير البريدي ٠

(٣) (ب) تكون قيمة الاشتراك دينارين شهريا وتحسم من راتب المشترك وتحول للصندوق في نهاية كل شهر ٠

المادة ٥ ـ تزول عضوية المشترك بانتهاء عمله في الوزارة بما في ذلك الانتقال للعمل خارجها ٠

المادة ٦ ـ (أ) يدفع للمستحقين مبلغ (٢٥) دينارا عن كل سنة خدمة حين وفاة المشترك على أن لا يتجاوز هذا المبلغ (٦٠٠) دينار مهما بلغت مدة الخدمة ٠

(ب) يدفع للمشترك (٢٥) دينار عن كل سنة خدمة حين اصابته بعجز كلي دائم كما تقرره اللجان الطبية المختصة شريطة أن لا يتجاوز مبلغ التعويض (٦٠٠) دينار مهما بلغت مدة الخدمة ٠

(ج) يدفع للمشترك في حال اصابته بعجز جزئي دائم مبلغ يقدر بنسبة العجز الذي تقرره اللجان الطبية المختصة منسوبا لما هو وارد في الفقرة (ب) من هذه المادة ٠

(د) يدفع للمشترك مبلغ (٢٥) دينارا حين وفاة أحد أفراد أسرته على أن لا يقل عمره عن سنة واحدة ٠

المادة ٧ ـ يدفع للمشترك التعويض عند انتهاء خدماته لأي سبب باستثناء العزل وفقد الوظيفة والاستقالة وذلك على الوجه التالي :

---

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٩٤٧ في ١٩٨٠/٧/١٦

(٢) ، (٣) معدلة بالنظام رقم ٢٧ لسنة ١٩٨٢ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٣٠٧٥ في ١٩٨٢/٦/١

(أ) (٢٥) دينارا عن كل سنة من سنوات الخدمة على أن لا تقل مدة الخدمة عن عشر سنوات وان لا يتجاوز مبلغ التعريض فى مجموعه (٥٠٠) دينار ٠

(ب) (٢٠) دينارا عن كل سنة من سنوات الخدمة التى لا تقل عن خمس سنوات ولا تزيد عن عشر سنوات ٠

(جـ) اذا بلغت خدمة المشترك خمس سنوات وترك العمل لأى سبب فترد له المبالغ المدفوعة من قبله للصندوق ولا ترد تلك المبالغ اذا كانت خدمة المشترك سنة واحدة أو أقل ٠

المادة ٨ ـ (أ) يشرف على ادارة الصندوق مجلس ادارة مؤلفة من سبعة أعضاء على النحو التالى :

١ ـ الوزير رئيسا
٢ ـ الوكيل : نائبا للرئيس
٣ ـ مدير عام صندوق التوفير البريدى : عضوا
٤ ـ مدير الصندوق : عضوا وأمينا للسر
٥ ـ ثلاثة أعضاء يجرى انتخابهم من قبل الهيئة العامة من بين أعضائها لمدة سنتين ٠

(ب) تكون اجتماعات المجلس مرة واحدة فى الشهر على الأقل وتكون الاجتماعات قانونية بحضور خمسة أعضاء بمن فيهم الرئيس أو نائبه فى حالة غيابه وتتخذ القرارات بالاجماع أو بأكثرية أصوات الحاضرين ٠

(جـ) يجتمع المجلس بدعوة من رئيسه أو نائبه فى حالة غيابه أو بطلب مقدم من ثلاثة من أعضائه على الأقل ٠

المادة ٩ ـ تناط بالمجلس المهام التالية :
(أ) تخطيط السياسة العامة للصندوق ومتابعة تنفيذها وفقا لقرارات الهيئة العامة ٠

(ب) استثمار أموال الصندوق وتنميتها بالطريقة التى يراها مناسبة ٠

(جـ) اعداد الميزانية العامة للصندوق وعرضها على الهيئة العامة كل سنة ٠

(د) اتخاذ القرارات الخاصة بدفع التعويض للمشترك أو للمستحقين للتعويض طبقا لاحكام هذا النظام واقرار صرف النفقات المتعلقة بالصندوق ٠

(هـ) تعيين محاسبين قانونيين لتدقيق حسابات الصندوق ٠

(و) أعداد التقرير السنوى ٠

(ز) دعوة الهيئة العامة ٠

المادة ١٠ ـ (أ) تتكون الهيئة العامة للصندوق من :

١ ـ أعضاء المجلس
٢ ـ مديرى الدوائر فى الوزارة ٠
٣ ـ مديرى مواصلات المحافظات والألوية ٠

(ب) تكون اجتماعات الهيئة العامة مرة واحدة فى السنة أو كلما دعت الضرورة وتكون اجتماعاتها قانونية بحضور ثلثى أعضائها وتتخذ قراراتها بالاجماع أو بأكثرية أصوات الحاضرين ٠

المادة ١١ ـ تناط بالهيئة العامة المهام التالية :

(أ) اقرار السياسة العامة للصندوق التى يضعها المجلس ٠

(ب) مناقشة التقرير السنوى الذى يعده المجلس واقراره ٠

(جـ) اقرار الميزانية العامة للصندوق ٠

(د) اقتراح أى تعديلات على هذا النظام أو التعليمات الصادرة بموجبه ٠

المادة ١٢ ـ لمجلس الوزراء بتوصية من الهيئة العامة وتنسيب الوزير اعادة النظر فى مقادير التعويضات المنصوص عليها فى المادتين (٦) و (٧) من هذا النظام ومدد الخدمات اللازمة لاستحقاقها وذلك فى ضوء الامكانيات المالية للصندوق ٠

المادة ١٣ ـ للوزير تكليف أى موظف من الوزارة للعمل فى الصندوق ٠

المادة ١٤ ـ يعين الوزير بتنسيب من المجلس مديرا للصندوق من ملاك وزارة المواصلات ويقوم بالواجبات التى يحددها له المجلس ٠

المادة ١٥ ـ للوزير بتنسيب من المجلس اصدار التعليمات اللازمة لتنفيذ هذا النظام على أن لا تتعارض مع أحكامه أو تخالفها ٠

١٩٨٠/٢/٢٧ ٠

لائحة قانونية بشأن عائدات التقاعد

١ ـ اعتبارا من بداية سنة ١٩٢٤ المـــالية تحسم عائدات التقاعد من رواتب الموظفين وفاقا لاحكام القوانين المتبعة منذ القديم ٠

٢(١) ـ يعطى لكل موظف يترك الخدمة ولم يكن حائزا على الصفات التى تؤهله لاستيفاء راتب تقاعد بمقتضى المادتين الرابعة والثامنة تعويضات تعادل ١ ـ ١٢ من مجموع الرواتب التى تقاضاها خلال مدة خدمته وأدى عنهـــا عائدات التقـــاعد القانونية بشرط أن لا يكون قد ارتكب جرما مانعا لاستخدامه ٠

٣(٢) ـ الموظفون الذين استردوا عائداتهم التقاعدية بموجب قانون رد عائدات التقاعد المؤرخ فى نيسان سنة ١٩٢٦ رقـــم ١٠٠ تؤدى لهـــم التعويضات بعد أن يحسم منها ما كانوا استردوه قبلا وكـــذلك تعطى التعويضات من ١١ ايلول ١٩٢٣ لغاية ٣١ مارت ١٩٢٤ التى لم تستوفى خلالها عائدات التقاعد بشرط أن تحسم العائدات القانونية من تلك التعويضات ٠

٤ ـ الموظفون من أهـــل المنطقة (الشرق العربى) يمنحون حـــق الاستفادة من التقـــاعد والمعزولية وفاقا لاحكام القوانين الصادرة فى عهد الحكومة العثمانية ٠

٥(٣) ـ

٦(٤) ـ الذين أخذوا عائداتهم التقاعدية من أبناء هذه البلاد لا يحق لهم الاستفادة من حـــق التقاعد والمعزولية ما لم يردوا المبلغ الذى أخذوه مقسطا حسبما يرتأيه المجلس التنفيذى عنـــد تخصيص راتب التقاعد والمعزولية ٠

٧ ـ يعد من أبناء منطقة الشرق العربى الذين ولدوا فيها أو استوطنوها وقيدت نفوسهم فى سجلاتها قبل انسحاب الحكومة العثمانية من سوريا وهو ٢٩ أيلول ١٩١٨ ٠

٨ ـ الذين يستخدمون فى وظائف الحكومة فى منطقة الشرق العربى مدة تعادل المدة المعينة لنوال راتب التقاعد والمعزولية ولم يكونوا قد أخذوا شيئا من عائداتهم طول هذه المدة أو يردون بموجب المادة السادسة عائداتهم التى كانـــوا استردوها يمنحون الحق المنصوص عنه فى المادة الرابعة من هذا القانون ٠

٩ ـ لا يعطى راتب تقاعد أو معزولية لغير الاشخاص المبينين فى المادة الرابعة والثامنة من هذا القانون غير أنه يجوز تخصيص رواتب من ترتيب الخدمات الوطنية بموجب قانون خاص الى الذين سبقت لهم الخدمات الحسنة ٠

ولما كانت مطالعة فخامته منطبقة على حقيقة الحال وموافقة للمصلحة العامة ومصلحة الموظفين نقرر تأييدها والمصادقة على اللائحة القانونيـــة الموضوعة بهذا الشأن والمرتبطة الى هذا القرار ورفعها للاعتاب السنية حتى اذا اقترنت بالتصديق السامى وضعت موضع الانفاذ والتطبيق ٠

١٠ ـ تلغى جميع احكام القوانين والمقررات المخالفة لهذا القانون عدا القانون المختص برواتب عائلات الجنود ٠

١١ ـ ناظر المالية مأمور بانفاذ احكام هذا القانون ٠

٢٧ شعبان ١٣٤٢ و ٢ نيسان ١٩٢٤

(١) ، (٢) ، (٤) معدلة بالقانون الصادر فى ١٩٢٦/٨/٢٢ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ١٣٧ فى ١٩٢٦/٩/٢٥
(٣) ملغاة بالقانون المؤرخ فى ١٩٢٦/٨/٢٢ ، المشار اليه أعلاه ٠

قرار مجلس الشورى
المؤرخ فى ١٨ شباط سنة ١٩١٩

المادة ١ ـ يوقف من جميع رواتب الموظفين الداخلة رواتبهم فى ميزانية الحكومة الاصلية والميزانيات الملحقة ملكية وعسكرية وعلمية باسم التقاعد والمعزولية سبعة في المائة فقط ٠

المادة ٢ ـ يوقف من الرواتب التى تقرر صرفها للمتقاعدين الملكية والعلمية والعسكرية والايتام والارامل خمسة فى المائة فقط ٠

المادة ٣ ـ هذا الحسم يبدأ بتطبيقه اعتبارا من راتب شهر شباط سنة ١٩١٩ ٠

المادة ٤(١) ـ التوقيفات من النفقات جميعها تبقى على حالها خمسة فى المائة ٠

المادة ٥ ـ ان أحكام القانون المؤقت المؤرخ فى ٢٨ نيسان سنة ١٣٣٠ والمواد الواردة فى قانون التقاعد الملكى والعسكرى المخالفة لاحكام هذا القانون هى معدلة على تلك الصورة ٠

المادة ٦ ـ رئيس المالية مكلف بتطبيق هذه المواد بعد تصديقها من سمو الامير المعظم ٠

القرار رقم ١٠٦(٢)

اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين والانظمة للنظر فى كتاب فخامة رئيس الوزراء رقم ر و /٢١٠/١٠/م/٩٥٧٤ بتاريخ ١٩٤٥/١١/٢٩ ومربوطه كتاب وزير المالية والاقتصاد رقم ـ ١٠٨ ـ ١٥٢ ـ ٧١٩٧ تاريخ ١٩٤٥/١١/٢٧ المتضمنين (انه على الرغم من أن أحكام المادتين الثانية والرابعة من قانون عائدات التقاعد لسنة ١٩٢٤ والفقرة الاولى من المادة السادسة من قانون التقاعد رقم ٣ لسنة ١٩٤١ تشترط فى تخصيص مرتب التقاعد أن يكون الموظف أردنيا (باستثناء الموظفين المصنفين غير الاردنيين الذين يخدمون بموجب عقود يكونون بموجبها تابعين للتقاعد كما ورد ذلك فى الفقرة (ح) من المادة السادسة من القانون الاخير ، فانه لم يرد فى هذين القانونين ولا فى القوانين العثمانية الاخرى ما يشير الى حرمان أو عدم حرمان المتقاعدين الذين يتخلون عن جنسيتهم من حق التقاعد ٠ على أنه قد نص فى المادة الحادية عشرة من قانون التقاعد رقم ـ٣ لسنة ١٩٤١ على عدم جواز انتساب المتقاعد الى خدمة حكومة أجنبية بدون موافقة الحكومة ، وانه فى حالة وقوع ذلك يجرد المتقاعد من حقوقه التقاعدية ، وبالنسبة لهذا الابهام ولعدم الصراحة ترى وزارة المالية انها لا تستطيع ابداء رأى صريح حول هذه القضية وتقترح احالتها على الديوان الخاص بتفسير القوانين للنظر فيها واقرار ما يجب بشأنها ٠

ولدى التدقيق تبين انه نظرا لان الأردنى بمقتضى المادة ١٤ المعدلة من قانون الجنسية لا يجوز له أن يتخلى عن جنسيته الاردنية الا بموافقة مجلس الوزراء فانه فى حالة تجنسه بجنسية أخرى من غير الحصول على موافقة المجلس يظل أردنيا وفى مثل هذا الحال لا يفقد حقه فى راتب التقاعد وكذلك فى حالة حصوله على موافقة مجلس الوزراء فى التخلى عن جنسيته الاردنية يظل محافظا على حقه فى راتب التقاعد قياسا على بقائه محتفظا بهذا الحق عندما يوافق مجلس الوزراء على استخدامه فى حكومة أجنبية بمقتضى الفقرة الثانية من المادة ١٢ من قانون التقاعد لعام ١٩٤١ يضاف الى ذلك ان النص على ثبوت حق التقاعد للموظف الاردنى لا يعنى ان العلة فى ثبوت ذلك الحق هى الجنسية الاردنية بدليل ان حق التقاعد يثبت للاجنبى أيضا اذا اشترط فى عقد استخدامه بمقتضى الفقرة «ح» من المادة الثالثة من قانون التقاعد لعام ١٩٤١ ونظرا لأن الحق المكتسب فى راتب التقاعد هو من الحقوق الخاصة وهو فى حكم الدين الثابت فى ذمة الخزينة ، ونظرا لان التخلى عن أية جنسية لا يعتبر سببا من أسباب عدم وفاء الدين فان الحق المكتسب فى راتب التقاعد يظل ثابتا لمستحقه ولو تخلى عن جنسيته الاردنية أو فقدها ٠

١٩٤٦/١/٢٧

القرار رقم ١٠٧(٣)

اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين والأنظمة للنظر فى كتاب فخامة رئيس الوزراء رقم

(١) ملغاة بموجب القانون الصادر فى ١٩٢٢/٩/١٧
(٢) الجريدة الرسمية ـ العدد ٨٤٨ فى ١٩٤٧/٢/١٦
(٣) الجريدة الرسمية ـ العدد ٨٤٨ فى ١٩٤٧/٢/١٦

٢/٧٤/١/٨٤٩٥ وتاريخ٢٤/١٠/١٩٤٥ ومربوطه كتاب معالى وزير المالية والاقتصاد رقم ١١٣/٤/ ق/٦٣٠١ بتاريخ ١٦/١٠/١٩٤٥ المتضمنين الاستفسار عما يلى :

١ ـ هل يجوز لموظف أن يتقاضى بالاضافة الى راتبه الاساسى راتبا آخر بسبب أشغال وظيفة أساسية فى التدريس والتعليم . وفى حالة الايجاب ، هل يستفيد ذلك الموظف من حقوق التقاعد عن مرتبات الوظيفتين ؟

٢ ـ هل يجوز لأرملة متقاعد أو لابنته التى ورثت حق التقاعد عن زوجها أو أبيها أن تتقاضى راتبا أساسيا آخر كمعلمة فى المدارس الحكومية ؟ وهل يخضع مثل هذا التعيين الى حساب مرتب التقاعد عن تلك الخدمة ؟

٣ ـ هل يجوز لموظف يشغل وظيفة غير مصنفة ويتقاضى مرتبه من مرتبات الموازنة العامة كآذن مثلا أن يتقاضى بالاضافة الى ذلك المرتب راتب تقاعد كان قد خصص له عن خدمات سابقة قبل اشغاله تلك الوظيفة ؟

ولدى التدقيق تبين ما يلى :

١ ـ نظرا لأن الشارع الاردنى قد أوجب فى المادة ٩٧ من أنظمة الموظفين عدم الجمع بين أعباء وظيفتين مختلفتين بآن واحد ولو على سبيل الوكالة اذا كان من المستطاع اجراء ترتيبات أخرى فيكون من باب أولى عدم جواز الجمع بين وظيفتين أساسيتين بآن واحد على سبيل الاصالة. أما الاستثناء المنصوص عليه فى قانون الموازنة المالية العثمانى لعام ١٣٢٥ (زو) فهو لا يعتبر نافذا الا بالنسبة لموازنة ذلك العام ، يضاف الى ذلك أن المادة (٥٨) المعدلة من القانون الاساسى الاردنى قد اعتبرت القوانين العثمانية غير نافذة نفاذا مطلقا بل بمقدار ما تسمح به الاحوال . ونظرا لان الاستثناء لا يثبت الا بالنص فان الموظف لا يجوز أن يعين بالاصالة فى وظيفتين أساسيتين فى آن واحد .

٢ ـ نظرا لأن راتب التقاعد الذى ترثه أرملة المتقاعد أو ابنته عنه هو حق شخصى موروث لا راتب وظيفة رسمية فانه من الجائز أن تتقاضى وارثة الراتب مرتبا آخر فى حالة قيامها بوظيفة معلمة فى المدارس الحكومية ، وفى مثل هذا الحال يعتبر مرتبها كمعلمة خاضعا لحساب التقاعد عن تلك الخدمة .

٣ ـ نظرا لان الوظيفة غير المصنفة لا تخضع لحساب التقاعد فأنه من الجائز لموظف يشغل وظيفة غير مصنفة ويتقاضى مرتبه من مرتبات الموازنة العامة كآذن مثلا أن يتقاضى بالاضافة الى ذلك المرتب راتب تقاعد كان قد خصص له عن خدمات سابقة قبل اشغاله تلك الوظيفة غير المصنفة .

فى ٢٧/١/١٩٤٦

قرار الديوان الخاص بتفسير القوانين والأنظمة

رقم ١١٤(١)

بالنظر لوقوع بعض أغلاط فى قرار الديوان الخاص رقم ١١٤ تاريخ ١/٦/١٩٤٨ الذى نشر فى عدد الجريدة الرسمية رقم ٩٤٧ الصادر بتاريخ ١٧/٦/١٩٤٨ فقد أعيد نشره فيما يلى بصورته الصحيحة

مقررات الديوان الخاص بتفسير القوانين والأنظمة

رقم ١١٤(١)

اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين والانظمة بتاريخ ١/٦/١٩٤٨ بناء على كتاب فخامة رئيس الوزراء رقم ٢/٧٤/٢/٣١٧٩ تاريخ ١٦/٥/١٩٤٨ المتضمن طلب تفسير أحكام المادة (٩) من قانون التقاعد رقم (٣) لسنة ١٩٤١ وبيان ما اذا كان مجلس الوزراء العالى هو المرجع الذى له الحق القانونى باحالة الموظف الذى بلغت مدة خدمته المقبولة للتقاعد (٤٥) سنة أو بلغ الخامسة والستين من عمره على التقاعد أم رئيس الدائرة المختصة هو صاحب الصلاحية فى ذلك .

ولدى الاطلاع على نص المادة المذكورة وأحكام قانون التقاعد والمداولة فى ذلك تبين أن المادة التاسعة من قانون التقاعد تتضمن نوعين من التقاعد (١) التقاعد الاختيارى و (٢) التقاعد الاجبارى ، أما النوع الاول فيشمل حالتين :

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ٩٥٣ فى ١٧/٧/١٩٤٨

الحالة الاولى : هى التى يكون فيها الخيار للحكومة فى احالة الموظف على الاستيداع اذا بلغت مدة خدمته المقبولة للتقاعد خمس عشرة سنة بدون التفات الى رضاه ٠

الحالة الثانية : هى التى يكون فيها الخيار للموظف نفسه فى استعمال حقه التقاعدى متى بلغت مدة خدمته ثلاثين سنة وكان قد بلغ الخمسين من عمره بدون التفات الى رضا الحكومة أو عدمه أى انه يكتسب حق التقاعد بمجرد اعتزاله منصبه ٠

وأما التقاعد الاجبارى فهو الذى يوجب احالة الموظف على التقاعد حتما بدون أن ينظر الى رضاه ولو كان قادرا على الخدمة وذلك عندما تبلغ مدة خدمته خمسا وأربعين سنة أو عندما يبلغ الخامسة والستين من عمره ما لم يؤمل استفادة الحكومة من تجربته وخدمته فيجوز حينئذ لمجلس الوزراء العالى اصدار قرار استخدامه واستثنائه من القيد المار بيانه ٠

أما الحالة الأولى من حالتى التقاعد الاختيارى فهى وحدها التى نصت الفقرة الاولى من هذه المادة على أن مجلس الوزراء هو المرجع القانونى فى الاحالة على التقاعد ٠ واما الحالة الثانية منه وكذلك حالة التقاعد الاجبارى فليس ثمة أى نص يجعل استعمالهما من وظيفة مجلس الوزراء ، ولهذا فان ديواننا يقرر ما يلى :

١ ـ أن رئيس الدائرة هو المرجع القانونى فى الاحالة على الاستيداع عندما تبلغ مدة خدمة الموظف المقبولة للتقاعد خمسا وأربعين سنة أو يبلغ الخامسة والستين من عمره ٠

٢ ـ ان ابقاء مثل هذا الموظف فى الخدمة لاسباب ذات فائدة عامة هو فقط الذى يستلزم الحصول على قرار من مجلس الوزراء العالى ٠

عمان فى ١٩٤٨/٦/١

قرار الديوان الخاص بتفسير القوانين والانظمة(١)
قرار رقم (١١٩)

بيوم الاربعاء الموافق ١٥ شباط لسنة ١٩٥٠ اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين والانظمة للنظر فى كتاب فخامة رئيس الوزراء رقم ١٩ ـ ٢٠ ـ ٢٧ ـ ٩٩٩ وتاريخ ١٩٥٠/٢/٤ المتضمن أن معالى وزير المالية والاقتصاد يطلب بكتابه رقم ١٠٥ ـ ٦٥٩ ـ ٩٨٤ وتاريخ ١/٢٦/ ١٩٥٠ تفسير أحكام قانون التقاعد وبيان ما اذا كان افراد الجيش العربى الاردنى من غير الضباط الذين يكتسبون حق التقاعد عن خدماتهم فى الدوائر الملكية وتخصص لهم رواتب عن تلك الخدمات ثم ينتسبون للجيش العربى الاردنى يستفيدون من حكم البند الثالث من قرار تفسير القوانين والانظمة رقم (١٠٧) بحيث يحق لهم الجمع بين راتب التقاعد الذى اكتسبوه عن الخدمة الملكية وراتب الجندية أم لا ٠

وبعد التدقيق والمذاكرة تبين :

أن المادة (١١) من قانون التقاعد رقم (٣ لسنة ١٩٤١) تنص على انه اذا أعادت الحكومة موظفا متقاعدا الى خدمتها يوقف مرتب تقاعده من تاريخ اعادته الى خدمة الحكومة ٠

وان الفقرة (هـ) من قرار ديوان تفسير القوانين رقم (١٠٧) المنشور فى العدد (٨٤٨) من الجريدة التى جاءت مفسرة لهذه المادة قد أجازت للموظف الذى يشغل وظيفة غير مصنفة وغير خاضعة لحساب التقاعد أن يتقاضى بالاضافة الى مرتبه راتب تقاعد كان قد خصص له من خدمات سابقة قبل اشغاله تلك الوظيفة غير المصنفة ٠

والمفهوم المخالف لذلك ، هو انه لا يجوز لمن يشغل وظيفة خاضعة لحساب التقاعد أن يتقاضى راتب تقاعد كان قد خصص له عن خدمات سابقة ٠

وحيث ان المادة (١٣) من قانون تقاعد الجيش العربى رقم (١٠ لسنة ٩٤٤) جعلت افراد هذا الجيش من غير الضباط تابعين للتقاعد ٠

كما أن المادة (١٨) منه اعتبرت الخدمة التقاعدية فى الوظائف الملكية خدمة مقبولة للتقاعد بموجب قانون تقاعد الجيش العربى والخدمة فى الجيش العربى خدمة مقبولة للتقاعد بموجب قانون التقاعد رقم (٣ لسنة ٩٤١) فيما اذا التحق بوظيفة ملكية تابعة للتقاعد ٠

فانه ينبغى بالاستناد الى هذه النصوص أن يوقف مرتب تقاعد أى فرد من أفراد الجيش العربى

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ١٠١٣ فى ١٩٥٠/٣/١٦

الاردني المخصص له عن خدمة سابقة اذا أعيد الى الخدمة في الجيش المذكور طالما وهذه الخدمة تابعة للتقاعد ٠

ولهذا تقرر بالاجماع انه لا يحق الجمع بين راتب التقاعد عن خدمة فى وظيفة ملكية وراتب الجندية فى الجيش العربى الاردنى ٠

١٩٥٠/٢/١٥

قرار رقم (١٢٢)
بتفسير أحكام المادة الرابعة من قانون التقاعد(١)

بناء على كتاب فخامة رئيس الوزراء رقم ٢١٠ ـ ١٠ ـ ٨٥٣٢ تاريخ ١٩٥٠/١١/١١ المتضمن طلب تفسير احكام المادة الرابعة من قانون التقاعد وبيان ما اذا كانت هذه المادة توجب احالة الموظف المعزول على التقاعد فى جميع حالات العزل أم لا ٠

فقد اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين والانظمة بتاريخ ١٩٥١/١/٨ وبعد التدقيق والمذاكرة تبين :

ان المادة الرابعة من قانون التقاعد رقم (٣) لسنة ١٩٤١ تنص بصراحة على أنه (اذا عزل موظف من وظيفته فيجب ـ ما لم يستخدم فى وظيفة أخرى ـ احالته على التقاعد اذا كان يستحق التقاعد بموجب احكام هذا القانون) ٠

ومن هذا النص يتضح ان العزل مهما كانت صفته لا يستلزم الاحالة على التقاعد الا اذا كان المعزول يستحق التقاعد بموجب احكام قانون التقاعد ، أما اذا كانت هنالك احدى الحالات التى توجب حرمان الموظف من تقاعده فلا تجوز احالته على التقاعد ٠

وحيث انه لا يوجد فى قانون التقاعد نص يوجب حرمان الموظف من التقاعد اذا عزل عزلا اداريا بمقتضى المادتين (٦٧ و ٧٢) أو عزلا تأديبيا بموجب المادتين (٦٣ و ٦٨) من نظام الموظفين ، وانما يحرم الموظف المعزول من تقاعد اذا حكم عليه بجناية أو جنحة تتضمن احدى الجرائم الاخلاقية بحسب احكام المادة (١٣) من قانون التقاعد ، فان المجلس يقرر بالاجماع ما يلى :

١ ـ ان العزل الادارى والعزل التأديبى المنصوص عنهما فى المواد المذكورة لا يحرم الموظف المعزول من التقاعد ٠

٢ ـ ان الموظف الذى يعزل نتيجة لارتكابه احدى الجرائم الاخلاقية المنصوص عنها فى المادة (١٣) من قانون التقاعد يحرم من التقاعد وانما تتقاضى عائلته حصتها من راتب تقاعده أثناء مدة سجنه ويقطع عنها عند اطلاق سراحه ويعاد اليها عند وفاته ٠

ورفع هذا القرار لفخامة رئيس الوزراء للتفضل باجراء المقتضى ٠

قرار رقم (١٢)(٢)
صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين

بناء على طلب دولة رئيس الوزراء بكتابه المؤرخ ١٩٥٣/٢/١٠ رقم ٢١٠/١٠/٩٨٢ اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين للنظر فى تفسير أحكام قانون العفو العام رقم ٩٨ لسنة ١٩٥١ والمادة ٤٥ من قانون العقوبات لسنة ١٩٥١ وبيان :

١ ـ ما اذا كان يجوز للموظف الذى حرم من تقاعده بسبب الحكم عليه بجريمة أخلاقية ان يستعيد حقوقه الممنوعة بالاستناد الى التشريعين المشار اليهما وفى حالة استفادته منهما هل تعاد اليه حقوقه التقاعدية من تاريخ عزله أم من تاريخ نفاذ قانون العفو العام ٠

٢ ـ اذا كان الموظف لا يستعيد تلك الحقوق بمقتضى قانون العفو العام فما هو حكم الموظف الذى يعاد استخدامه بعد حرمانه من حقوق التقاعد هل تحسب خدماته السابقة لتاريخ عزله من الخدمات المقبولة للتقاعد وتضاف الى خدماته اللاحقة أم أن خدماته المقبولة للتقاعد تعتبر من تاريخ اعادة استخدامه فقط ؟

وبعد التدقيق والرجوع الى النصوص القانونية المتعلقة فى الموضوع نجد :

١ ـ ان المادة السابعة من قانون العفو العام رقم ٩٨ لسنة ١٩٥١ نصت على انه (تعفى بتمامها جميع الجرائم التأديبية والتكديرية وكذلك جميع

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ١٠٥٤ فى ١٩٥١/٢/١

(٢) الجريدة الرسمية ـ العدد ١١٦٣ فى ١٩٥٣/١١/١٦

المصاريف فى الدعاوى الجزائية) • كما نصت المادة الثانية منه على أن أحكامه تشمل الجرائم المرتكبة قبل تاريخ ١٩٥٠/٩/٦ سواء اقترنت بحكم قطعى أم لم تقترن •

٢ ـ ان المادة ٤٥ من قانون العقوبات رقم ٨٥ لسنة ٩٥١ نصت على ان العفو العام يزيل حالة الاجرام من أساسها بحيث يسقط كل عقوبة أصلية كانت أم فرعية •

٣ ـ ان المادة (١٣) من قانون التقاعد رقم ٣ لسنة١٩٤١ نصت على انه يحرم الموظف من تقاعده سواء أكان فى الوظيفة أم متقاعدا اذا حكم عليا بجناية أو بجنحة تتضمن احدى الجرائم الأخلاقية

ومن هذه النصوص يظهر جليا ان المادة (٤٥) من قانون العقوبات هى التى أوضحت الاثر الذى يترتب على العفو العام بأن حصرته فى اسقاط كل عقوبة أصلية كانت أم فرعية •

وحيث ان قانون العقوبات قد حدد العقوبات الاصلية والفرعية فى المواد ١٤ ـ ٢٩ منه ولم يدخل فى عدادها الحرمان من التقاعد فان قانون العفو العام لا يعيد للموظف الذى حرم من تقاعده بموجب المادة ١٣ من قانون التقاعد حقوقه التقاعدية ، أما اذا أعيد هذا الموظف الى خدمة الحكومة فان خدماته السابقة لا تحسب من ضمن الخدمات المقبولة للتقاعد لان حقوقه الناجمة عنها قد سقطت بحكم المادة (١٣) المشار اليها والساقط لا يعود الا بنص قانونى صريح •

هـذا ما نقـرره فى تفسير النصوص القانونية المعروضة للبحث •

صدر ١٩٥٣/١٠/٢٥

قرار رقم (٣)(١)
صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين

بناء على طلب دولة رئيس الوزراء بكتابه المؤرخ ١٩٥٤/٢/٩ رقم ١٤٤٨/٢/٧٤/٢ اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين للنظر فى تفسير أحكام قانون التقاعد فيما يتعلق بالنقطتين التاليتين :

١ ـ هل يعتبر الوزراء موظفين بالمعنى المقصود فى قانون التقاعد اذا كانوا لا ينوون أن يكونوا تابعين للتقاعد •

٢ ـ هل يمكن رد الحسميات السابقة التى اقتطعت من مرتباتهم لحساب التقاعد فى حالة اعطائهم تصريحا خطيا بأن يكونوا غير تابعين للتقاعد بمقتضى الشق الأخير من الفقرة (أ) من المادة السادسة من قانون التقاعد •

وبعد الاطلاع على كتاب دولة رئيس الوزراء المشار اليه وعلى المخابرات الجارية بهذا الشأن بين معالى وزير المالية ومعالى رئيس ديوان المحاسبة وعلى قانون التقاعد وأنظمة الموظفين نجد :

١ ـ ان المادة الثالثة من قانون التقاعد رقم ٣ لسنة ١٩٤١ نصت على أن كلمة موظف فى هذا القانون تعنى (الموظف التابع للتقاعد) •

٢ ـ ان المادة ٦ فقرة (أ) منه نصت على أن الموظفين التابعين للتقاعد هم جميع موظفى الحكومة الاردنيين المصنفين الا من كان منهم يخدم بمقتضى عقد لا يخوله حق التقاعد •

٣ ـ أن المادة ٩ منه نصت على أنه (يجوز لمجلس الوزراء أن يحيل على التقاعد أى موظف أكمل خمس عشرة سنة خدمة مقبولة للتقاعد • وكل موظف بلغت مدة خدمته المقبولة للتقاعد ثلاثين سنة وكان قد بلغ الخمسين من عمره له الحق فى أن يتقاعد ••• الخ) •

٤ ـ أن المادة (١٨) منه نصت على انه (اذا عجز موظف أثناء خدمته التابعة للتقاعد عن أداء واجبات وظيفته أو واجبات أخرى مماثلة لها تعطى له من قبل الحكومة بسبب حادث أو مرض أو علة أخرى فانه يحال على التقاعد ان كان مستحقا ذلك بمقتضى أحكام هذا القانون وان لم يكن كذلك يمنح مرتب تقاعد أو اكرامية •• الخ) •

٥ ـ ان المادة العاشرة منه نصت على أنه :

(أ) يكتسب رؤساء الوزارات والوزراء حق التقاعد عند اعتزالهم مناصبهم سواء أكان بالاستقالة أم بالاقالة اذا كانوا قد أكملو مدة خمس عشرة سنة خدمة مقبولة للتقاعد سواء أكانوا قد بلغوا الخمسين من عمرهم أم لم يبلغوها •

(ب) اذا اضطر رئيس الوزراء أو أحد

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ١١٧٧ فى ١٩٥٤/٤/٣

الوزراء الى الاستقالة أو أقيل لسبب حادث أو مرض أو علة أخرى فينال كل منهم مرتب تقاعد أو اكرامية حسبما تكون الحالة بالاستناد الى أحكام المادة (١٨) من هذا القانون ... الخ .

٦ ـ ان المادة (٢) من نظام الموظفين عرفت الموظف بأكمله (كل شخص عهدت اليه وظيفة دائمية داخلة فى ملاك الدولة الخاص للموظفين) .

ومن هذه النصوص يظهر جليا أن واضع القانون قد أفرد نصوصا خاصة بتقاعد الموظفين كما أفرد نصوصا خاصة بتقاعد الوزراء وهو أمر يدل بطبيعة الحال على أن استحقاق الوزراء للتقاعد لا يقوم على أساس انهم من الموظفين بالمعنى المقصود من هذا التعبير وانما على أساس نصوص صريحة تختص بهم بالذات . وحيث أنه لم يرد فى النصوص الخاصة بالوزراء ما يجيز لهم التحلل من الاحكام القانونية التى توجب اعتبارهم تابعين للتقاعد .

وحيث ان الشق الاخير للفقرة (أ) من المادة السادسة من قانون التقاعد يقتصر حكمه على الموظفين الذين يخدمون بمقتضى عقد .

وحيث أن خدمة الوزراء لا تقوم على أساس تعاقدى .

فاننا نرى انه لا خيار للوزراء بموجب قانون التقاعد فى اعتبار أنفسهم تابعين أو غير تابعين للتقاعد وانه لا يجوز تطبيق أحكام الفقرة (أ) من المادة ٦ المشار اليها عليهم .

هذا ما نقرره فى تفسير النقطتين المطلوب تفسيرهما .

صدر ١٩٥٤/٣/٩

قرار رقم (٩)[1]
صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين

بناء على طلب دولة رئيس الوزراء بكتابه المؤرخ ١٩٥٤/٣/٢٣ اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين من أجل تفسير أحكام المادة ١٣ من قانون التقاعد وبيان ما اذا كانت هذه المادة تشترط لحرمان الموظف من تقاعده أن يكون الحكم الصادر عليه بجناية أو جنحة اخلاقية حكما قطعيا أم أنها لا تشترط ذلك .

وبعد الاطلاع على المخابرات الجارية بين دولة رئيس الوزراء ومعالى وزير العدلية بهذا الشأن وتدقيق النصوص القانونية نجد :

أن المادة ١٣ من قانون التقاعد رقم ٣ لسنة ١٩٤١ نصت على أنه (يحرم الموظف من تقاعده سواء أكان فى الوظيفة أو متقاعدا اذا حكم عليه بجناية أو بجنحة تتضمن احدى الجرائم الاخلاقية. أى السرقة والاحتيال والاختلاس والتزوير والافتراء والرشوة وسوء الائتمان والشهادة الكاذبة والتعدى على العرض على أن تتقاضى عائلته حصتها من راتب تقاعده كما هو مبين فى هذا القانون أثناء مدة سجنه ويقطع ذلك عند اطلاق سراحه كما أنه يعاد اليها عند وفاته) .

ومن هذا النص يستنتج أن الحكم الذى يحرم الموظف من تقاعده هو الحكم النهائى المكتسب الدرجة القطعية ذلك لان الحكم قبل أن يكتسب هذه الدرجة يكون عرضة للنقض والالغاء من المحاكم العليا . وفى مثل هذه الحالة لا يبقى ثمة أثر لحكم الادانة وينعدم الاساس القانونى الذى يجب أن يستند اليه أمر الحرمان .

ولهذا فاننا نرى أنه اذا قام سبب من الاسباب القانونية التى تحول دون انبرام الحكم البدائى كصدور قانون بالعفو العام أثناء رؤية القضية فى المراحل التالية . فان مثل هذا الحكم لا يحرم الموظف من تقاعده بموجب المادة ١٣ المشار اليها .

هذا ما نقرره فى تفسير المادة المطلوب تفسيرها .

صدر ١٩٥٤/٦/١٧

قرار رقم (٨)[2]
صادر عن الديوان الخاص

بناء على طلب دولة رئيس الوزراء بكتابه المؤرخ ١٩٥٥/٣/١٥ رقم ١٦١٧/٢٠/٦٠/١٣ اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين من أجل تفسير حكم المادة ٣١ من قانون التقاعد رقم (٣) لسنة ١٩٤١ والمادة ٢٤ من قانون التقاعد العسكرى رقم ٨ لسنة ١٩٥٤ وبيان الحالات التى تعتبر فيها وفاة الموظف من جراء قيامه بوظيفته سببا لتخصيص راتب تقاعد أو تعويض لعائلته .

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ١١٨٧ فى ١٩٥٤/٧/١٧
(٢) الجريدة الرسمية ـ العدد ١٢٢٤ فى ١٩٥٥/٤/١٦

وبعد الاطلاع على كتاب معالي وزير المالية المؤرخ ١٠/٣/١٩٥٥ رقم ٣٠/٢/٣٥٦٠ وتدقيق النصوص القانونية والمداولة تبين لنا ٠

١ - ان المادة ٣١ من قانون التقاعد رقم ٣ لسنة ١٩٤١ تنص على انه (اذا قتل موظف أو توفى بنتيجة اضرار اصابته فأدت فعلا الى وفاته من جراء قيامه بوظيفته وبدون اهمال منه وبسبب ظروف تعزى مباشرة الى طبيعة وظيفته ولم يكن قد اكمل مدة عشر سنوات فى الخدمة المقبولة للتقاعد فيخصص لعائلته ربع راتب وظيفته الاخيرة التابعة للتقاعد ... الخ) ٠

٢ - ان المادة ٢٤ من قانون التقاعد العسكرى رقم ٨ لسنة ١٩٥٤ تنص على ما يلى :

١ - اذا قتل ضابط أو فرد أو توفى بنتيجة اضرار اصابته فأدت الى وفاته من جراء قيامه بوظيفته وبدون اهمال منه وبسبب ظروف تعزى مباشرة الى طبيعة وظيفته ولم يكن قد أكمل مدة عشر سنوات فى الخدمة المقبولة للتقاعد فيخصص لعائلته ثلث راتب وظيفته الاخيرة ... الخ ٠

٢ - وبالاضافة الى راتب التقاعد الذى تستحقه العائلة بمقتضى الفقرة السابقة تعطى عائلة الضابط أو الفرد تعويضا نقديا مقداره رواتب سنة محسوبة على أساس راتبه الشهرى الاخير فى الوظيفة ٠ يعطى هذا التعويض فى حوادث الاستشهاد والقتل أثناء قيام الموظف بواجبه العسكرى ٠

ومن هذين النصين يتضح أن حق عائلة الموظف أو الضابط أو الفرد الذى يقتل أو يتوفى من جراء قيامه بوظيفته فى الحصول على تقاعد بمقتضى أحكام المادتين المطلوب تفسيرهما يتوقف على توفر الشروط التالية :

١ - أن يكون القتل أو الوفاة من جراء قيام الموظف بوظيفته ٠

٢ - وأن يكون بدون اهمال منه ٠

٣ - وأن يكون بسبب ظروف تعزى مباشرة الى طبيعة وظيفته ٠

فانه لم تتوفر هذه الشروط مجتمعة فان العائلة لا تستحق التقاعد المنصوص عليه فى هاتين المادتين ٠

وعلى هذا الاساس نرى أن أحكام المادتين المذكورتين لا تنطبق فى الاحوال التالية :

(أ) اذا قتل الموظف أو أصيب بالاضرار التى أدت الى وفاته وهو فى حالة لم يكن فيها يؤدى عملا داخلا فى اختصاصاته أو شؤون وظيفته ٠

(ب) اذا قتل الموظف أو أصيب بالاضرار عندما كان يؤدى عملا من أعمال وظيفته ولكن لم يكن قيامه بهذا العمل هو السبب المباشر لقتله أو اصابته بتلك الاضرار ٠

(ج) اذا قتل الموظف أو أصيب بالاضرار عندما كان يؤدى عملا من أعمال وظيفته ولسبب قيامه بهذا العمل ولكن حادث القتل أو الاصابة قد نتج عن اهماله ٠

أما بشأن التعويض الذى يمنح الى عائلات الضباط وأفراد الجيش العربى بمقتضى الفقرة الثانية من المادة (٢٤) من قانون التقاعد العسكرى فاننا نرى أن هذه الفقرة صريحة بأن التعويض لا يكون مستحقا الا عندما يقتل الضابط أو الفرد أو يستشهد أثناء قيامه بالوظيفة ٠

هذا ما نقرره فى تفسير المادتين المطلوب تفسيرهما

قرارا صدر ٢٨/٣/١٩٥٥

قرار رقم (١٥)(١)
صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين

بناء على طلب دولة رئيس الوزراء بكتابه المؤرخ ١٨/٦/١٩٥٦ رقم ٢١٠/٢/١٠/٣٩٦٠ اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين لاجل تفسير المادة الثالثة من قانون التقاعد رقم ٧ لسنة ١٩٤١ وبيان ما اذا كانت كلمة (راتب) الواردة فيها تشمل راتب الوكالة الذى يتقاضاه الموظف بالاضافة الى راتبه الاصلى أم لا ٠

وبعد الاطلاع على كتاب ديوان المحاسبة المؤرخ ١٢/٦/١٩٥٦ رقم ١٧/٨/٢٥٠٣ وتدقيق النصوص القانونية تبين :

١ - ان المادة الثالثة المطلوب تفسيرها عرفت كلمة (راتب) بانها تعنى الراتب الشهرى ٠

(١) الجريدة الرسمية - العدد ١٢٩٩ فى ١٦/١٠/١٩٥٦

٢ ـ ان المادتين الثامنة والتاسعة من نظام الموظفين رقم ١ لسنة ١٩٤٩ الباحثتين عن رواتب الموظفين الشهرية قد عرفتا الراتب الشهرى بأنه الراتب الذى يتقاضاه الموظف فى حدود درجة الوظيفة التى يشغلها • وقد عينت هاتان المادتان ادنى وأعلى مربوط مرتب كل درجة من درجات الموظفين المصنفين •

٣ ـ ان المادة ٨٦ من النظام المذكور أجازت للموظف الذى يعهد اليه باعمال وظيفة أخرى شاغرة بالاضافة الى وظيفته الاساسية أن يستوفى راتب وكالة اضافى علاوة على مرتب وظيفته الاصلية •

ومن هذه النصوص يتضح ان المقصود بكلمة (راتب) الواردة فى قانون التقاعد هو راتب الموظف الشهرى الذى يتقاضاه عن وظيفته الاصلية ولا يشمل مخصصات الوكالة أو مخصصات الاعمال الاضافية الاخرى • ولهذا فلا يجوز عند حساب مرتب التقاعد اضافة راتب الوكالة الذى استوفاه الموظف الى مرتب وظيفته الاصلية •

هذا ما نقرره فى تفسير المادة المطلوب تفسيرها •

صدر ١٩٥٦/٩/١٢

قرار رقم (١٣)(١)

صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين

بناء على طلب دولة رئيس الوزراء بكتابه المؤرخ ١٩٥٩/١١/١٢ رقم ت ٩٨٧٧/١/٣١ اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين لأجل تفسير أحكام المادة الثانية من قانون التقاعد المدنى رقم ٣٤ لسنة ١٩٥٩ وبيان الأسس التى يجب أن تتوفر لاعتبار الوظيفة الحكومية بمرتبة وزير بالمعنى المنصوص عليه فى تعريف كلمة **(الوزير) الواردة فى هذه المادة وما هى الوظائف** التى يشملها التعريف • وبعد تدقيق النصوص القانونية تبين :

١ ـ أن الفقرة المطلوب تفسيرها من المادة الثانية من قانون التقاعد المدنى تنص على ما يلى: **تعنى كلمة (الوزير) رئيس الوزراء والوزير** العامل فى مجلس الوزراء ووزير البلاط ورئيس الديوان الملكى ورئيس محكمة التمييز وكل من أشغل وظيفة حكومية بمرتبة وزير وكان وزير سابقا ، والوزراء السابقين من أعضاء مجلس الأمة •

٢ ـ ان المادة الثانية من نظام الموظفين المدنيين لسنة ١٩٥٨ تنص على أن كلمة (الوزير) تعنى رئيس الوزراء فيما يختص بموظفى ومستخدمى رئاسة الوزراء والدوائر المرتبطة بها والوزير المختص فيما يختص بموظفى ومستخدمى وزارته ورئيس ديوان المحاسبة ورئيس ديوان الموظفين فيما يختص بموظفى ومستخدمى دوائرهم •

٣ـ ان المادة السابعة من قانون المحاسبة رقم ٢٨ لسنة ١٩٥٢ تنص على أن لرئيس ديوان المحاسبة صلاحيات الوزير فى تنظيم الديوان وادارة أعماله ومراقبة انفاق مخصصاته وفى تعيين الموظفين وترفيعهم ونقلهم واحالتهم على التقاعد ومنحهم الاجازات واتخاذ الاجراءات التأديبية معهم وفيما يتعلق بتطبيق نظام الانتقال والسفر عليهم •

٤ ـ ان المادة الرابعة من قانون ديوان الموظفين المدنيين رقم ١١ لسنة ١٩٥٥ تنص على أن لرئيس ديوان الموظفين صلاحيات الوزير فى تنظيم شئون الديوان وادارة أعماله وفى تفتيش أعمال الموظفين وترقيتهم واحالتهم على التقاعد ومنحهم الاجازات واتخاذ الاجراءات التأديبية بحقهم •

وعلى ضوء هذه النصوص نرى ان الوظيفة الحكومية التى تعتبر بمرتبة وزير بالمعنى المنصوص عليه فى الفقرة المطلوب تفسيرها هى الوظيفة التى ينص التشريع على منح مشغلها صلاحيات الوزير فيما يختص بشئون دائرته وموظفيها شريطة أن يكون وزيرا سابقا •

وحيث ان هذه الاعتبارات متوفرة فى وظيفتى رئيس ديوان الموظفين ورئيس ديوان المحاسبة كما هو ظاهر من نص المادة الثانية من نظام الموظفين المدنيين والمادة السابعة من قانون

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ١٤٥٦ فى ١٩٥٩/١٢/١

ديوان المحاسبة والمادة الرابعة من قانون ديوان الموظفين فان هاتين الوظيفتين تدخلان فى مفهوم عبارة (الوظيفة الحكومية بمرتبة وزير) الواردة فى تعريف كلمة (الوزير) المشار اليهـا وذلك بقطع النظر عن مقـدار الراتب المقرر لهما أما الوظيفة الحكومية التى يشغلها وزير سابق دون أن يتمتع مشغلها بصلاحيات الوزير فى نطاق دائرته بنص قانونى فانها لا تعتبر من الوظائف الحكومية بمرتبة وزير ٠

هذا ما تقرره فى تفسير المـادة المطلوب تفسيرها ٠

صدر فى ١٩٥٩/١١/٢٢

قرار رقم (١٤)(١)

صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين

بناء على طلب دولة رئيس الوزراء بكتابه المؤرخ ١٩٥٩/١١/١٠ رقم ٩٧٦٤/١/٣١/٢٠ اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين لاجـل تفسير أحكام المادة ٤٠ من قانون التقاعد المدنى رقم ٣٤ لسنة ١٩٥٩ وبيـان ما اذا كان راتب التقاعد الذى يعطى لعائلة الموظف الذى يتوفى أثناء وجوده فى الخدمة بعد اكماله عشر سنوات خدمة مقبولة للتقاعد هو راتب التقاعد الـكامل الذى يستحقه الموظف أم خمسون فى المائة منه وهى النسبة التى تعطى لورثة الموظف المتقاعـد بمقتضى المادة ٣٥ من هذا القانون ٠

وبعد الاطلاع على كتاب معالى وزير المـالية المؤرخ ١٩٥٩/١١/٨ وتدقيق النصوص القانونية تبين لنا :

١ - ان المادة ٣٥ من قانون التقاعد المدنى تنص على أنه اذا توفى موظف متقاعد فيخصص لورثته المستحقين (خمسون فى المائة) من راتبه التقاعدى ٠

٢ - ان المـادة ٤٠ منه تنص على أنه اذا توفى موظف أثناء وجوده فى الخدمة وكان مكملا عشر سنوات خدمة مقبولة للتقاعد فتعطى عائلته راتبا تقاعديا وفق أحكام هذا القانون ٠

وأما اذا نقصت خـدمته عن عشر سنوات فتعطى مكافأة ٠

والواضح من هذه المادة الأخيرة ، أنها لم تحدد بصراحة نسبة راتب التقـاعد الذى يعطى لعائلة الموظف الذى يتوفى أثنـاء وجـوده فى الخدمة وانما نصت على أن تعطى العائلة راتبـا تقاعديا وفق أحكام هذا القانون ، أى انها أوجبت الرجوع الى أحكام القـانون الأخرى فيما يتعلق بمقدار الراتب الذى يعطى لعائلة الموظف المتقاعد بعد وفاته ٠

وحيث ان المادة ٣٥ من هذا القـانون هى التى تبحث عن مقـدار الراتب الذى يخصص لورثة الموظف المتقاعد بعد وفاته فانه يجب العمل بموجب أحكام هذه المـادة عند تحديد الراتب الذى تستحقه عائلة الموظف بموجب المـادة ٤٠ المذكورة ٠

ولهذا فان راتب التقـاعد الذى يجب أن يعطى لعائلة الموظف الذى يتوفى أثناء وجوده فى الخدمة بمقتضى المادة ٤٠ هو خمسون فى المائة من راتب الموظف التقاعدى ٠

هذا ما نقرره فى تفسير المـادة المطلوب تفسيرها ٠

صدر ١٩٥٩/١١/٢٣

قرار رقم (١)(٢)

صادر عن الديوان الخـاص بتفسير القوانين

بناء على طلب دولة رئيس الوزراء بكتابه المؤرخ ٩٦٠/١/٦ رقـم ٢٥٧/٢١٠ اجتمـع الديوان الخاص بتفسير القوانين لأجل تفسـير المادة الثانية من قانون التقاعد المدنى رقم (٣٤) لسنة ١٩٥٩ وبيـان ما اذا كان عضـو المجلس التنفيـذى الذى كان قائما بمقتضى القـانون الأساسى لشرق الأردن لسنة ١٩٢٨ يعتبر وزيرا بالمعنى المنصوص عليه فى هذه المادة أم لا ٠

وبعد الاطلاع على كتاب وزير المالية المؤرخ ١٩٥٩/١٢/١٥ وتدقيق النصوص القانونية تبين

---

(١) الجريدة الرسمية - العدد ١٤٥٦ فى ١٩٥٩/١٢/١

(٢) الجريدة الرسمية - العدد ١٤٨٠ فى ١٩٦٠/٣/١٦

لنا ان المجلس التنفيذي هومجلس أحدث بمقتضى أحكام المادة ٢١ من القانون الاساسي لسنة ١٩٢٨ وهو الدستور الذي كان نافذ المفعول في الأردن منذ سنة ١٩٢٨ حتى تاريخ العمل بالدستور الأردني رقم ٣ لسنة ١٩٤٧ ٠ ولهذا فان تقرير ما اذا كان هذا المجلس يعتبر مجلسا للوزراء والعضو فيه يعتبر وزيرا هو من الأمور التي تتعلق بتفسير نصوص الدستور ومثل هذا التفسير يخرج عن اختصاص الديوان الخاص بتفسير القوانين ويعود الى المجلس العالي عملا بالمادة ١٢٢ من دستور المملكة الأردنية الهاشمية لسنة ١٩٥٢ ٠

ولهذا فاننا نقرر عدم اختصاص الديوان بتفسير النقطة المطلوب تفسيرها ٠

صدر ٤/٢/١٩٦٠

قرار المخالفة (١)

ملخص الموضوع هو أن دولة رئيس الوزراء طلب من الديوان الخاص بتفسير القوانين :

تفسير كلمة (الوزير) الواردة في المادة الـ (٢) من قانون التقاعد المدني رقم ٣٤ لسنة ١٩٥٩ وبيان ما اذا كانت تشمل عضو المجلس التنفيذي (ذلك المجلس الذي أوجده القانون الاساسي لشرق الاردن لسنة ١٩٢٨) لغايات المادة الـ (١٨) من قانون التقاعد المدني المشار اليه الباحثة في تقاعد الوزراء أي أن النص القانوني المطلوب تفسيره من الديوان الخاص هو نص معين في قانون التقاعد المدني لأغراض هذا القانون وغاياته ٠

فبالنسبة لموضوع التفسير المشار اليه آنفا وأنه منصب على نص معين في قانون التقاعد المدني فاننا نرى أن حق الديوان الخاص بتفسير هذا النص الذي لم تكن المحاكم قد فسرته هو أمر لا جدال فيه طبقا للفقرة (١) من المادة (١٢٣) من دستور المملكة الاردنية الهاشمية لسنة١٩٥٢ ونصها (للديوان الخاص حق تفسير نص أي قانون لم تكن المحاكم قد فسرته اذا طلب اليه ذلك رئيس الوزراء) ٠

ومن أجل الوصول الى التفسير المطلوب فان البحث لهذه الغاية يتطلب منا فيما يتطلب الرجوع الى القانون الاساسي لشرق الاردن لسنة ١٩٢٨ الملغى الذي أوجد المجلس التنفيذي لنرى ما اذا كان عضو هذا المجلس مشمولا بكلمة (الوزير) الواردة في المادتين ٢ و ١٨ من قانون التقاعد المدني لسنة ١٩٥٩ ولغايات هذا القانون ومن هنا اختلفنا مع الاكثرية المحترمة التي رأت أن القانون الاساسي المذكور يشكل منطقة حرام محظور على الديوان الخاص أن يتعرض اليها لمقاصد التفسير المطلوب وان ذلك من اختصاص المجلس العالي الذي له وحده حق تفسير الدستور ونحن نرى أن رجوعنا للقانون الاساسي الملغى لسنة ١٩٢٨ لمقاصد التفسير المطلوب لا يشكل تفسيرا للدستور بالمعنى المقصود في المادة ١٢٢ من دستور المملكة الأردنية الهاشمية لسنة ١٩٥٢ للاسباب التالية :

١ ـ ان الدستور المقصود في المادة (١٢٢) المشار اليها هو الدستور القائم المعمول به أي دستور المملكة الأردنية الهاشمية لسنة ١٩٥٢ وليس الدستور أو القانون الاساسي السابق الملغى بدليل أن الديوان الخاص المنصوص عليه في المادة (٦٨) من الدستور الاردني الملغى لسنة ١٩٤٧ كان له حق تفسير القوانين العادية والدستور أيضا كما أن الديوان الخاص في المادة (٥٥) مكررة من القانون الاساسي الملغى لسنة ١٩٢٨ كان له حق تفسير القوانين العادية والقانون الاساسي أيضا أما دستور المملكة الاردنية الهاشمية لسنة ١٩٥٢ المعمول به فهو الذي انفرد بايجاد هيئتين للتفسير احداهما المجلس العالي لتفسير الدستور نفسه والثانية الديوان الخاص لتفسير القوانين العادية ٠

٢ ـ ومهما يكن من أمر فان تفسيرالدستور الذي هو من اختصاص المجلس العالي يقصد به تفسيره لغايات هذا الدستور ولاجراء أحكامه في حين أن التفسير المطلوب موضوع البحث هو لغايات نصوص قانون التقاعد المدني لسنة١٩٥٩ ومن أجل اجراء أحكامه ٠

٣ ـ ان الرجوع للقانون الاساسي الملغى لسنة ١٩٢٨ هو من قبل الرجوع لمصدر تاريخي للاستعانة بهذا المصدر للوصول الى التفسير المطلوب وليس هو تفسيرا لهذا المصدر بالذات

---

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ١٤٨٠ في ١٦/٣/١٩٦٠

وليس من داع لتفسيره لو اقتصر الامر عليه والاخذ برأى الاكثرية المحترمة فى هذا الصدد يؤدى الى أن المجلس العالى يختص أيضا بتفسير الدستور العثمانى وقبله القانون الاساسى التركى المعبر عنه بالتنظيمات الخيرية التى أعلنها السلطان عبدالمجيد سنة ١٢٥٥هـ ٠ وهذا ما نستبعده ٠

وعلى ضوء ما تقدم لا نتردد فى القول أن الاستعانة بالمصدر التاريخى لانشاء المجلس التنفيذى من أجل الوصول للتفسير المطلوب لا يخرج الديوان الخاص عن حدود اختصاصه ٠

ومن حيث الموضوع ذاته نجد أن كلمة (الوزير) الواردة فى المادة (٢) من قانون التقاعد المدنى رقم ٣٤ لسنة ١٩٥٩ ولاغراض المادة (١٨) الباحثة فى تقاعد الوزراء نجد أن هذه الكلمة لا تشمل أعضاء المجلس التنفيذى للاعتبارات التالية :

(أ) ان الشارع فى قانون التقاعد المشار اليه أوجد أحكاما خاصة بتقاعد الوزراء تختلف عن القواعد العامة المتعلقة بتقاعد موظفى الدولة وعلى هذا يقال بأن الاحكام الباحثة فى تقاعد الوزراء هى أحكام استثنائية والقاعدة الفقهية المقررة فى الاستثناء أنه لا يكون الا بالنص الصريح ولا يجرى عليه القياس ولا يجوز التوسع فيه ويقتصر على ما ورد عليه ومن أجل ذلك نجد أن واضع القانون عندما أراد أن يضم الى الوزراء أشخاصا آخرين ذوى مراكز معينة نص عليهم صراحة كوزير البلاط ورئيس الديوان الملكى الهاشمى ورئيس محكمة التمييز فلو أراد أن يضم أيضا أعضاء المجلس التنفيذى القديم لنص عليهم صراحة أيضا ٠

(ب) أن قانون التقاعد المدنى المطلوب تفسير نص من نصوصه صدر فى ظل دستور المملكة الاردنية الهاشمية لسنة ١٩٥٢ الذى هو الدستور القائم ويجب اعطاء كلمة (الوزير) الواردة فى قانون التقاعد المذكور المعنى الذى ينسجم مع معنى هذه الكلمة فى هذا الدستور والوزير فى هذا الدستور هو عضو مجلس الوزراء الذى يضطلع بمسؤولية ادارية وسياسية (مادة ٤٥ منه) فى حين أن المجلس التنفيذى الذى نص على انشائه المادة (٢١) من القانون الاساسى لشرق الاردن الملغى لسنة ١٩٢٨ هو مجلس استشارى لسمو الامير وقتئذ وكان يجوز انتخاب أعضائه من بين الموظفين الرئيسيين ويضطلع بمسؤولية ادارية فقط دون المسؤولية السياسية بسبب وضع البلاد تحت الانتداب فى ذلك التاريخ ومما يعزز هذا الرأى أنه جاء فى لائحة الاسباب الموجبة لقانون التقاعد المدنى رقم ٣٤ لسنة ١٩٥٩ الذى نحن بصدده أن ايجاد وضع خاص لتقاعد الوزراء انما هو بسبب ما يضطلعون به من مسؤوليات ادارية وسياسية الامر الذى يدل على استبعاد أعضاء المجلس التنفيذى من دائرة شمول كلمة (الوزير) بسبب عدم اضطلاعهم بمسئوليات سياسية ٠

١٩٦٠/٢/٤

قرار (٣) (١)
صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين

بناء على طلب دولة رئيس الوزراء بكتابه المؤرخ ١٩٦٠/٤/٦ رقمت ٢٨٥٥/٤/٣١ اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين لأجل تفسير الفقرة (ب) من المادة السادسة من قانون التقاعد رقم ٣ لسنة ١٩٤١ وبيان من هم الموظفون غير المصنفين التابعين للتقاعد بموجب هذه الفقرة وهل يدخل فى عدادهم المحافظون والحمالون فى دائرة الجمارك الموجودون فى الخدمة عند العمل بهذا القانون ٠

وبعد الاطلاع على كتاب وزير المالية المؤرخ ١٩٦٠/٣/٣١ وتدقيق النصوص القانونية تبين لنا أن المادة السادسة من القانون المذكور عينت الاشخاص التابعين للتقاعد واعتبرت من جملتهم الموظفين المنصوص عليهم فى الفقرة (ب) المطلوب تفسيرها وهم (الموظفون الاردنيون غير المصنفين الموجودون فى الخدمة عند العمل بهذا القانون والمعتبرون حينئذ تابعين للتقاعد) ٠

والواضح من نص هذه الفقرة أنه يشترط

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ١٥١٣ فى ١٩٦٠/١٠/١

لاعتبار الموظفين الاردنيين غير المصنفين تابعين للتقاعد بموجب هذا القانون أن يتوفر فيهم شرطان أساسيان :

١ ـ أن يكونوا موجودين فى الخدمة عند العمل بقانون التقاعد المذكور .

٢ ـ أن يكونوا حينذاك معتبرين تابعين للتقاعد بمقتضى القانون القديم .

أما الشرط الاول فواضح . وأما الشرط الثانى فان تفسيره يستلزم الرجوع الى قانون تقاعد مأمورى الملكى العثمانى وهو القانون القديم الذى كان سارى المفعول قبل نفاذ أحكام قانون التقاعد رقم ٣ لسنة ١٩٤٣ وذلك لاجل تحديد مفهوم الموظف غير المصنف الذى كان تابعا للتقاعد بمقتضى هذا القانون القديم .

وحيث تبين لنا أن محكمة العدل العليا قد فسرت هذه النقطة فى حكمها الصادر بتاريخ ١٩٦٠/٨/٢٨ رقم ٣٠ بأن قررت أن كافة الموظفين غير المصنفين كانوا بمقتضى القانون العثمانى المشار اليه تابعين للتقاعد .

وحيث أن الفقرة الاولى من المادة ١٢٣ من الدستور قد حصرت اختصاص هذا الديوان فى تفسير نصوص القوانين التى لم تكن المحاكم قد فسرتها . فاننا نقرر عدم اختصاصنا لتفسير هذه النقطة .

١٩٦٠/٩/١٢

قرار رقم (١٨) (١)
صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين

بناء على طلب دولة رئيس الوزراء بكتابه المؤرخ ١٩٥٩/١٠/٢٤ رقم ٩١٨٩/٢/٣١ اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين لأجل تفسير أحكام المادة الثامنة من قانون التقاعد رقم ٣ لسنة ١٩٤١وبيان ما اذا كان يجوز لمجلس الوزراء اعتبار الخدمة العسكرية الموقتة التى يقضيها بعض الضباط المتقاعدين الذين يعادون للعمل لقاء راتب مقطوع أو بالمياومة خدمة مقبولة للتقاعد اذا طلب الضابط ذلك عند اعادته الى الخدمة فى وظيفة دائمة : وبفرض جواز اعتبارها خدمة مقبولة للتقاعد هل يشترط أن تكون هذه الخدمة بموجب عقد خطى أم لا ؟.

وبعد الاطلاع على كتاب وزير المالية المؤرخ ١٩٥٩/١٠/٢١ وكتاب وزير الدفاع المؤرخ ١٩٥٩/١٠/٢٨ وكتاب وزير الداخلية المؤرخ فى ١٩٥٩/١٠/٢٨ وتدقيق النصوص القانونية تبين لنا أن المادة الثانية من قانون التقاعد رقم ٣ لسنة ١٩٤١ تنص على أن أحكام هذا القانون لا تنطبق على أفراد الجيش العربى باستثناء الملكيين منهم .

وحيث أن الاشخاص الذين أعيدوا للعمل بالمياومة أو لقاء راتب مقطوع حسبما هو واضح من طلب التفسير والكتب المرفقة به لم يستخدموا فى وظيفة ملكية وانما أعيدوا للعمل فى خدمة عسكرية فان قانون التقاعد المشار اليه لا ينطبق عليهم ولا يجوز لمجلس الوزراء أن يمارس بحقهم صلاحيته المنصوص عليها فى المادة الثامنة من هذا القانون وهى المادة الباحثة عن الخدمة المؤقتة بموجب عقد .

ولهذا فان تقرير ما اذا كانت الخدمة المسؤول عنها تعتبر خدمة مقبولة للتقاعد أم لا انما يكون بالاستناد الى أحكام قوانين التقاعد العسكرية على اعتبار أن هذه الخدمة هى خدمة عسكرية كما أسلفنا .

ومن الرجوع لقانون تقاعد الجيش العربى رقم ١٠ لسنة ١٩٤٤ نجد أنه أوجب فى مادته الرابعة تطبيق أحكام الفصول الثالث والرابع والخامس من قانون التقاعد رقم ٣ لسنة ١٩٤١ على ضباط الجيش العربى الدائميين مع مراعاة بعض التعديلات التى نص عليها ومن جملتها تعديل المادة الثامنة الواردة فى الفصل الثالث منه حيث استعيض عنها بالنص التالى :

(تحسب الخدمة المقبولة للتقاعد لضباط الجيش العربى الدائميين من تاريخ احرازهم أول رتبة كضابط دائمى أو كضابط احتياطى أو من تاريخ التحاقهم فى الخدمة فى سائر الرتب . ولا تدخل فى الحساب أية خدمة قام بها الضابط قبل بلوغه الثامنة عشرة من عمره وتدخل فى حساب الخدمة المقبولة للتقاعد المدد التى يقضيها

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ١٤٧٠ فى ١٩٦٠/٢/١

هؤلاء الضباط فى الاسر من قبل العدو · وأية خدمة سابقة لضابط دائمى فى الجيش العربى مما تحسب خدمة مقبولة للتقاعد بمقتضى هذا القانون بشرط أن تكون قد دفعت عائدات التقاعد بتمامها عن الخدمة المذكورة · واذا التحق ضابط ما بوظيفة تابعة للتقاعد بمقتضى أحكام قانون التقاعد فان خدمته فى الجيش العربى كضابط دائمى أو كضابط احتياطى وفى سائر الرتب تحسب خدمة مقبولة للتقاعد بمقتضى ذلك القانون بشرط أن تكون قد دفعت عائدات التقاعد بتمامها عن الخدمة المذكورة ، ولا تدخل فى حساب التقاعد أية مدة بقى فيها ضابط ما بدون استخدام) ·

ومن ذلك يتضح أنه لم تعد ضرورة لتفسير أحكام المادة الثامنة من القانون رقم ٣ لسنة ١٩٤١ فيما يختص بالمستخدمين العسكريين · والتفسير يجب أن ينصب على المادة المذكورة كما عدلت بالقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٤٤ المشار اليه آنفا · وهذه المادة نصت على أن الخدمة المقبولة للتقاعد هى خدمة الضباط الدائميين من تاريخ احرازهم أول رتبة كضابط دائمى أو كضابط احتياطى أو من تاريخ التحاقهم فى الخدمة فى سائر الرتب · أما الخدمة المؤقتة سواء أكانت بعقد أم بغير عقد فلا يوجد فى هذه المادة أو فى غيرها من مواد قانون تقاعد الجيش العربى المذكور ما يجيز اعتبارها خدمة مقبولة للتقاعد ·

أما قانون التقاعد العسكرى رقم ٨ لسنة ١٩٥٤ الذى حل محل قانون تقاعد الجيش العربى المشار اليه فقد أجاز فى مادته الرابعة اعتبار خدمة الضابط بمقتضى عقد خدمة مقبولة للتقاعد اذا نص العقد على تخويله حق التقاعد ·

وكذلك فان قانون التقاعد العسكرى الجديد رقم ٣٣ لسنة ١٩٥٩ أقر هذه القاعدة كما هو واضح من نص المادة الثالثة منه ·

ومن هذا كله يتضح أن الضابط الذى يعاد فى خدمة عسكرية مؤقتة سواء أكان متقاعدا أو غير متقاعد لا تحسب له هذه الخدمة المؤقتة كخدمة مقبولة اذا كانت هذه الخدمة فى ظل قانون تقاعد الجيش العربى رقم ١٠ لسنة ١٩٤٤ · أما اذا كانت فى ظل قانون التقاعد العسكرى رقم ٨ لسنة ١٩٥٤ أو فى ظل قانون التقاعد العسكرى رقم ٣٣ لسنة ١٩٥٩ فانها تحسب خدمة مقبولة للتقاعد اذا كانت بموجب عقد خطى يتضمن نصا على تخويل صاحبها حق التقاعد · هذا ما نقرره فى الاكثرية بتفسير النص المطلوب تفسيره ·

صدر ١٩٥٩/١٢/٣١

المخـــالفة

١ ـ المادتان القانونيتان المطلوب تفسيرهما هما المادتان الثانية والثامنة من قانون التقاعد رقم (٣) لسنة ١٩٤١ على ضوء الايضاحات التالية التى أدرجها أدناه جلاء لموضوع التفسير وتبيانا لبواعثه وأسبابه لان (الفتوى على قدر النص) أى نص الواقعة المستفتى عنها ·

(أ) كتاب معالى وزير الدفاع رقم ٢٠٤١/٦/١ تاريخ ١٩٥٨/٢/٢٣ المرفوع لدولة رئيس الوزراء وقد جاء فيه ما نصه (انتسب الرئيس الاول رقم (١٨٢) السيد توفيق أيوب الى الخدمة فى الجيش العربى بتاريخ ١٩٣٦/٦/٢٦ واستغنى عن خدماته بتاريخ ١٩٥٣/٣/١٠ وبتاريخ ١٩٥٣/٣/١٤ استخدم بأجرة يومية تعادل رواتبه مع العلاوات التى كانت تصرف له أثناء خدمته العسكرية وكان يمارس خلال هذه الخدمة جميع الاعمال والصلاحيات التى كان يمارسها أثناء خدمته العسكرية وبقى مستخدما لغاية ١٩٥٦/٧/٥ ثم أعيد استخدامه برتبة رئيس أول من تاريخ ١٩٥٧/٢/١ وصدرت الارادة الملكية السامية باعادته من ذلك التاريخ وبالاستناد الى المواد ٣ و ٥ و ١٢ من قانون التقاعد العسكرى رقم (٨) لسنة ١٩٥٤ والتى تقرأ على ضوء بعضها بعضا فأرجو أن تتكرموا دولتكم باتخاذ القرار اللازم لاعتبار هذه الفاصلة تابعة للتقاعد مضافة الى خدماته السابقة) ·

(ب) كتاب معالى وزير المالية رقم ج/١١١٩٧/٢/٣٦ تاريخ ١٩٥٩/١٠/٢١ المرفوع لدولة رئيس الوزراء والذى جاء فيه ما نصه : أرفع لدولتكم صورة طبق الاصل عن كتاب معالى وزير الدفاع رقم ٢٠٤١/٦/١ تاريخ ١٩٥٨/٢/٢٣ ·

(نشأ اشكالان عند تطبيق المادة (٨) من

قانون التقاعد رقم (٣) لسنة ١٩٤١) ٠

الأول : حول استخدام الجيش لبعض الضباط المتقاعدين أو غير المتقاعدين بأعمال يقوم بها الضباط العاملون لقاء راتب مقطوع أو مياومات تعادل راتب الضابط العامل مع العلاوات هل يعتبر هذا النوع من الاستخدام خدمة مؤقتة بعقد يجوز أن يسمح مجلس الوزراء العالي باعتبارها مقبولة للتقاعد اذا طلب الضابط ذلك عند اعادته للخدمة ضابطا فى الجيش وهل تعنى كلمة عقد الواردة فى المادة (٨) المذكورة العقد الخطى أو أنها مطلقة تشمل الاستخدام المشار اليه على اعتبار أنه تعاقد تم بموافقة الطرفين ٠

الثانى : مدى انطباق قانون التقاعد رقم (٣) لسنة ١٩٤١ المشار اليه بالنسبة للحالة موضوع البحث على ضوء المادة (٢) منه ٠

فأرجو أن تتكرموا باحالة هذا الموضوع على الديوان الخاص لتفسير القوانين لتفسير نص المادتين ٢ و ٨ من قانون التقاعد رقم (٣) لسنة ١٩٤١ ٠

(جـ) كتاب معالى وزير الداخلية الموجه الى معالى وزير المالية رقم ٢٧/١/١٥٥١٧ تاريخ ٢٨/١٠/١٩٥٩ ونصه :

(أبعث لمعاليكم طيا بنسخة كتاب مدير الامن العام رقم قح/١٦/١٦/٣٥٠٠ تاريخ ٢٧/٩/١٩٥٩ وصورة عن مرفقه استدعاء قائد مقاطعة الزرقاء الرئيس الاول السيد محمد الحسين وأرجو التفضل باعادة النظر فى أمر اعتبار خدمات المذكور بالراتب المقطوع من ٢٥/٦/١٩٥٣ لنهاية ٢٠/٢/١٩٥٩ خدمات مقبولة للتقاعد حسب الطريقة التى عولجت فيها قضية الضابط الرئيس الاول السيد توفيق أيوب) ٠

٢ ـ أما المادتان القانونيتان المطلوب تفسيرهما من قانون التقاعد رقم (٣) لسنة ١٩٤١ بمقدار ما يتصل بالبيانات السابقة فهما :

المادة ٢ ـ لا يطبق هذا القانون وأية الغاءات صادرة بمقتضاه على أفراد الجيش العربى ويستثنى منهم موظفو الجيش العربى الملكيون ٠

المادة ٨ ـ تحسب الخدمة المقبولة للتقاعد من تاريخ تعيين الموظف فى خدمة دائمة فى الحكومة على أنه يجوز أن تحسب الخدمة تحت التجربة والخدمة المؤقتة بمقتضى عقد التى تسبق تماما الخدمة الدائمة فى الحكومة خدمة مقبولة للتقاعد اذا سمح بذلك مجلس الوزراء بناء على طلب ذلك الموظف عند تعيينه فى الخدمة الدائمة ٠

٣ ـ مما تقدم يتضح أن الوقائع المطلوب الاجابة عليها على ضوء مقاصد واضع القانون فى المادتين ٢ و ٨ من قانون التقاعد رقم (٣) لسنة ١٩٤١ هى :

(أ) ضابط أحيل على التقاعد أو استغنى عنه وبعد ذلك استخدمته سلطات الجيش بأجرة يومية أو براتب مقطوع للقيام بالاعمال التى كان يقوم بها قبل احالته على التقاعد أو الاستغناء عنه وظل كذلك الى أن أعيد استخدامه بارادة ملكية فهل خدمته فى الفترة الواقعة ما بين احالته على التقاعد أو الاستغناء عنه الى أن أعيد استخدامه بارادة ملكية هى خدمة عسكرية او مدنية ؟٠

(ب) وهل الخدمة المتساءل عنها آنفا تعتبر خدمة مؤقتة بمقتضى عقد ويشملها نص المادة (٨) الذى أثبتناه سابقا ٠

والجواب على السؤال الاول حسب اجتهادى هو أن الخدمة موضوع البحث هى خدمة مدنية وليست خدمة عسكرية اطلاقا والمستند فى ذلك قانون الجيش العربى لسنة ١٩٢٧ والقانون المعدل له سنة ١٩٣٦ فالمادة (٢) من قانون الجيش لسنة ١٩٢٧ عرفت الضابط بأنه كل فرد من أفراد الجيش العربى حائز على تفويض من جلالة الملك المعظم كما أن المادة (٢) من قانون تعديل الجيش العربى لسنة ١٩٣٦ نصت : (تكون الرتب فى الجيش العربى لمن هم دون درجة ضابط هى رتبة وكيل ونقيب ونائب وعريف وجندى أول وجندى ثانى وخصصت لكل واحد من هؤلاء شارة خاصة ٠

فمن هذه النصوص يتضح أن أفراد الجيش العربى هم الضباط والافراد الذين هم دون درجة الضباط وهؤلاء جميعا هم العسكريون وخدماتهم فقط هى الخدمات العسكرية وعلى هذا فالذى كان ضابطا وأحيل على التقاعد أو استغنى عنه ثم استخدمته سلطات الجيش بأجرة يومية أو براتب مقطوع ولم تكن له رتبة معينة ولم يكن

تعيينه أو استخدامه بارادة ملكية فهو موظف ملكي (مدني) لان الجيش يستخدم موظفين ملكيين كما هو مفهوم المادة (٢) من قانون التقاعد رقم (٣) لسنة ١٩٤١ التي أدرجنا نصها آنفا وخدمته خدمة مدنية مؤقتة ولو أنه يقوم بالاعمال التي كان يقوم بها عندما كان ضابطا قبل احالته على التقاعد أو الاستغناء عنه لان قيامه بهذه الاعمال لا يجعله ضابطا وانما الذي يجعله ضابطا صدور ارادة ملكية باعطائه هذه الرتبة حتى أنه لا يستطيع أن يرتدي البزة العسكرية ولو أنه ارتداها لكان منتحلا صفة رسمية تحت طائلة العقاب من أجل ذلك فاني أخالف الاكثرية المحترمة فيما ذهبت اليه من أن الخدمة موضوع البحث هي خدمة عسكرية ٠

والجواب على السؤال الثاني حسب اجتهادي هو أن الخدمة موضوع البحث والتي قلت انها خدمة مدنية مؤقتة هي خدمة بعقد يجوز لمجلس الوزراء العالي أن يسمح باعتبارها خدمة مقبولة للتقاعد بالاستناد الى نص المادة (٨) من قانون التقاعد رقم (٣) لسنة ١٩٤١ ٠ لان كلمة العقد في هذه المادة وردت مطلقة واطلاقها لم يقيد بنص أو دلالة فهي تشمل الاستخدام موضوع البحث اذ أن العقد كما عرفته المادة (١٠٣) من قانوننا المدني (المجلة) هو التزام المتعاقدين وتعهدهما أمرا وهذه المعاني متوفرة في هذا النوع من الاستخدام ٠

٥ ـ ان دولة رئيس الوزراء طلب من الديوان الخاص تفسير المادتين ٢ و ٨ من قانون التقاعد رقم (٣) لسنة ١٩٤١ كما هو واضح من كتاب دولته رقم ت/٣١/٢/٩١٨٩ تاريخ ٢٤/١٠/١٩٥٩ الموجه لمعالي وزير العدلية ونصه :

(أرسل لمعاليكم طيا نسخة كتاب معالي وزير المالية رقم ج/٣٦/٢/١١١٩٧ تاريخ ٢١/١٠/١٩٥٩ مع صورة عن مرفقيه بشأن تفسير المادتين (٢و٨) من قانون التقاعد رقم (٣) لسنة ١٩٤١ وأرجو احالتها الى الديوان الخاص لاعطاء التفسير المطلوب وموافاتي به) ٠

والديوان الخاص مقيد بتفسير النص الذي طلب منه تفسيره طبقا للمادة ١٢٣ (١) من دستور المملكة الاردنية الهاشمية لسنة ١٩٥٢ ونصها : (للديوان الخاص حق تفسير نص أي قانون لم تكن المحاكم قد فسرته اذا طلب اليه ذلك رئيس الوزراء) ٠

ولذلك أرى أن ذهاب الاكثرية المحترمة لتفسير نص المادة (٨) من قانون تقاعد الجيش العربي رقم ١٠ لسنة ١٩٤٤ ونص المادة (٤) من قانون التقاعد العسكري رقم (٨) لسنة ١٩٥٤ ، فيه خروج على صلاحية الديوان لان دولة رئيس الوزراء لم يطلب تفسير هذه النصوص ٠

١٩٥٩/١٢/٣١

ممثل وزارة المالية
المستشار الحقوقي

قرار رقم (٤) (١)
صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين

بناء على طلب دولة رئيس الوزراء بكتابه المؤرخ ١١/١٢/١٩٦١ رقم ب/٦/١٤٥٧١ اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين لأجل تفسير المادتين ١١ و ١٢ من نظام تقاعد موظفي البلديات ومكافآتهم رقم ٢ لسنة ٩٥٥ وبيان ما اذا كانت الخدمة السابقة لتاريخ نفاذ هذا النظام والتي يستحق الموظف عنها مكافأة بمقتضى الفقرة الاولى من المادة ١٢ المذكورة هي الخدمة المصنفة أم غير المصنفة ٠

وبعد الاطلاع على كتاب رئيس قسم المحاسبة في أمانة العاصمة المؤرخ ٢٢/١٠/١٩٦١ وتدقيق النصوص القانونية تبين لنا :

١ ـ ان المادة ١١ من النظام المذكور تنص على ما يلي : (مع مراعاة أحكام المادة ١٢ من هذا النظام على الأشخاص الذين هم في خدمة البلدية بتاريخ نفاذه ممن يعتبرون بموجبه تابعين للتقاعد أن يؤدوا عائدات التقاعد المستحقة عن خدمتهم السابقة أقساطا على الصورة التي يراها المجلس)

٢ ـ ان الفقرة الاولى من المادة ١٢ منه تنص على ما يلي : (مراعاة للحقوق المكتسبة المنصوص عليها في الفقرة الثانية من المادة ٤٣

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ١٦٠٩ في ١٠/٤/١٩٦٢

من قانون البلديات لا يفقد الموظف الموجود فى الخدمة وقت صدور هذا النظام حقه فيما يكون مستحقا له من مكافأة عن مدة خدمته السابقة طبقا للقوانين والانظمة المعمول بها عند نفاذ أحكام قانون البلديات الجديد الا أن هذه المكافأة تحسب عن الاقساط الواجب دفعها بمقتضى المادة ١١ وما زاد منها لا يصرف الى الموظف الا عند تركه الخدمة نهائيا) ٠

والواضح من هذين النصين أن عبارة (خدمة سابقة) الواردة فيهما قد جاءت مطلقة وهى لذلك تشمل الخدمة السابقة سواء أكانت مصنفة أم غير مصنفة ٠ ولهذا فان أى موظف من موظفى البلدية التابعين للتقاعد بموجب أحكام نظام تقاعد موظفى البلديات ومكافآتهم لسنة ٩٥٥ اذا كان يستحق مكافأة عن مدة خدمته السابقة طبقا للقوانين والانظمة المعمول بها عند نفاذ أحكام قانون البلديات لسنة ٩٥٥ سواء أكانت هذه الخدمة السابقة مصنفة أم غير مصنفة فان تلك المكافأة تحسب له عن الاقساط الواجب دفعها عن عائدات التقاعد المستحقة عن خدمته السابقة المقبولة للتقاعد بمقتضى المادة ١١ من النظام المذكور وما زاد منها لا يصرف الى الموظف الا عند تركه الخدمة نهائيا ٠

هذا ما نقرره فى تفسير المادتين ١١ و ١٢ المطلوب تفسيرهما ٠

١٩٦٢/٣/١٨

قرار رقم (٦) (١)
صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين

بناء على طلب دولة رئيس الوزراء بكتابه المؤرخ ١٩٦١/١٢/٧ رقم ١٤٣٥٦/٢١٠ اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين لأجل تفسير المادة ٤٧ من قانون التقاعد المدنى رقم ٣٤ لسنة ٩٥٩ وبيان ما اذا كانت تجيز صرف المكافأة المنصوص عليها فيها للموظف غير المصنف الذى بلغت خدمته خمس سنين أو أكثر فى حالة اعتباره فاقدا لوظيفته ٠

وبعد الاطلاع على كتاب رئيس ديوان المحاسبة المؤرخ ١٩٦١/١١/١٦ وكتاب وزير المالية المؤرخ ١٩٦١/١١/٢٦ وكتاب رئيس ديوان الموظفين المؤرخ ١٩٦١/١٢/٤ وتدقيق النصوص القانونية تبين لنا :

١ ـ أن الفقرة الاولى من المادة ٤٧ المطلوب تفسيرها تنص على ما يلى : (مع مراعاة أحكام المادة ٢٦ من هذا القانون اذا أنهيت خدمة الموظف غير المصنف بغير الاستقالة وكانت له خدمة خمس سنين أو أكثر يعطى مكافأة تعادل جزءا من أربعة وعشرين جزءا من راتبه الشهرى الاخير عن كل شهر كامل من خدمته بشرط أن لا تزيد المكافأة عن مائتى دينار فى أية حال) ٠

٢ ـ أن الفقرة الاولى من المادة ١٧ من نفس القانون تنص على ما يلى : (مع مراعاة أحكام المادة ٢٦ من هذا القانون يعتبر محالا على التقاعد حكما الموظف الذى تنتهى خدمته بغير الاستقالة أو فقد الوظيفة اذا كان مكملا خمس عشرة سنة خدمة مقبولة وأما اذا لم يكن مكملا هذه المدة وكانت خدمته خمس سنين أو أكثر أعطى مكافأة) ٠

٣ ـ أن المادة ١٨١ من نظام الموظفين لسنة ١٩٥٨ عرفت الاستقالة بأنها انتهاء خدمة الموظف بناء على طلبه وموافقة المرجع المختص ٠

٤ ـ أن المادة ١٨٤ من النظام المذكور تعتبر الموظف فاقدا وظيفته اذا انقطع عن عمله دون اذن أو وجود أسباب مبررة مدة أكثر من سبعة أيام ولو كان الانقطاع عقب اجازة قانونية ٠

والواضح من هذه النصوص أن هنالك فرقا بين الاستقالة وفقد الوظيفة وأن المشرع لم يشأ أن يحرم الموظف غير المصنف من المكافأة المنصوص عليها فى المادة ٤٧ من قانون التقاعد المدنى الا فى حالة واحدة وهى عندما تنتهى خدمته بالاستقالة فقط ٠ أما اذا أنهيت خدمته لأى سبب من الاسباب الاخرى المنصوص عليها فى المادة ١٨٠ من نظام الموظفين لسنة ١٩٥٨ ومن ضمنها فقد الوظيفة فان الموظف غير المصنف لا يحرم من المكافأة المشار اليها ٠

أما كون المادة ١٧ من نفس القانون حرمت الموظف المصنف من المكافأة فى حالتى الاستقالة

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ١٦١٥ فى ١٩٦٢/٥/٢٠

وفقد الوظيفة معا فان ذلك لا يغير من الوضع شيئا بالنسبة للموظفين غير المصنفين ، اذ أن حرمان الموظف المصنف من المكافاة فى حالة فقد الوظيفة كان بناء على نص خاص بهم وهو لا يسرى على غيرهم من الموظفين غير المصنفين ٠

هذا ما نقرره فى تفسير النص المطلوب تفسيره ٠

صدر فى ١٩٦٢/٤/١٢

قرار رقم (٧) (١)
صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين

بناء على طلب دولة رئيس الوزراء بكتابه المؤرخ ٦٢/٣/١٨ رقم ت/٣١٣٨/٣١ اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين لأجل تفسير المادتين ٣١ و ٣٧ من قانون التقاعد المدنى رقم ٣٤ لسنة ٩٥٩ وبيان ما اذا كان الجنين الذى لم يولد بعد يعتبر من البنين الذين لهم الحق فى راتب التقاعد أو المكافأة أو التعويضات المنصوص عليها فى هذا القانون أم لا ٠

وبعد الاطلاع على كتاب وزير المالية المؤرخ ٦٢/٣/١٤ رقم ٢٧٣٧ وتدقيق النصوص القانونية تبين لنا :

١ ـ أن المادة ٣١ من قانون التقاعد المشار اليه تنص على ما يلى : (يعتبر الاشخاص الآتى ذكرهم أفراد عائلة الموظف أو المتقاعد المتوفى الذين لهم الحق فى راتب التقاعد أو المكافأة أو التعويضات بموجب أحكام هذا القانون ٠

(أ) الزوجة أو الزوجات ٠

(ب) البنون الذين لم يكملوا السابعة عشرة من عمرهم ٠

(ج) البنات العازبات أو الارامل أو المطلقات ٠

(د) الام الارملة أو المطلقة ٠

٢ ـ أن المادة ٣٧ من القانون المذكور تنص على أنه اذا توفى الموظف أو المتقاعد عن زوجة أو زوجات حوامل يعاد توزيع راتب التقاعد مجددا بعد الولادة وفق أحكام هذا القانون ومن هذا النص الاخير يتضح أن الجنين الذى لم يولد بعد يعتبر من البنين ولكن حقه فى راتب التقاعد لا ينشأ الا بعد الولادة ٠

ولهذا فان راتب التقاعد انما يوزع على أفراد العائلة الموجودين وقت وفاة الموظف المتقاعد على أن يعاد توزيعه مجددا بعد ولادة الجنين ٠

أما المكافآت أو التعويضات التى يستحقها أفراد عائلة الموظف أو المتقاعد المتوفى فيما أن المادة ٣٦ من القانون المذكور أوجبت توزيعها على الورثة المستحقين بالتساوى وبما أن الجنين الذى لم يولد بعد يعتبر من البنين كما أسلفنا فانه ينبغى الاحتفاظ بنصيبه منها ليعطى له بعد ولادته ان كان حيا والا فيوزع نصيبه على باقى أفراد العائلة المستحقين ٠

هذا ما نقرره فى تفسير النصوص المطلوب تفسيرها ٠

صدر فى ١٩٦٢/٤/١٢

قرار المخالفة

الموضوع : هو تفسير المادتين (٣١و٣٧) من قانون التقاعد المدنى رقم (٣٤) لسنة ١٩٥٩ بالنسبة للحالة التالية وهى :

اذا توفى الموظف عنزوجة أو زوجات حوامل هل يخصص للحمل حصة من التعويض الذى تقرره المادة (٤١) من القانون المشار اليه وهل يدخل الحمل (الجنين) فى عداد البنين المذكورين فى الفقرة (ب) من المادة (٣١) آنفة الذكر :

تنص المادة (٣١) على ما يلى :

يعتبر الاشخاص الآتى ذكرهم أفراد عائلة الموظف أو المتقاعد المتوفى الذين لهم الحق فى راتب التقاعد أو المكافأة أو التعويضات بموجب أحكام هذا القانون ٠

(أ) الزوجة أو الزوجات ٠

(ب) البنونالذين لم يكملوا السابعة عشرة من عمرهم ٠

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ١٦١٥ فى ١٩٦٢/٥/٢٠

(ج) البنات العازبات ٠

(د) الام الارملة أو المطلقة ٠

هذه المادة كما هو واضح من نصها تحدد الحقوق التقاعدية التى تورث وهى :

راتب التقاعد ، المكافأة ، التعويضات ، كما تحدد الورثة وهم المذكورون فى الفقرات السابقة فقط بمعنى أنه ليس كل وارث شرعا هو وارث للحقوق التقاعدية فالوالد مثلا لا يرث من الحقوق التقاعدية اطلاقا والبنات لا يرثن الا اذا كن عازبات والام المتزوجة لا ترث أيضا ٠

السؤال الآن هو : هل الحمل يعتبر أحد الورثة فى الحقوق التقاعدية بالنسبة لنص المادة (٣١) المشار اليها وعلى وجه التحديد هل تشمله عبارة (البنون الذين لم يكملوا السابعة عشرة من عمرهم) الواردة فى الفقرة (ب) من هذه المادة ؟٠ والجواب : ان الحمل ليس أحد الورثة المذكورين فى هذه المادة ولا تشمله عبارة (البنون الذين لم يكملوا السابعة عشرة من عمرهم) للاسباب التالية :

السبب الاول :

ان الاحكام الشرعية الباحثة فى الارث والورثة أفردت بابا خاصا للحمل ، خذ مثلا كتاب شرح الاحكام الشرعية فى الاحوال الشخصية (تأليف محمد زيد الابيانى) فقد أفرد (الباب السابع من الجزء الثالث) للكلام عن توريث (الحمل والمفقود ٠٠٠ الخ) وفعل مثل ذلك ابن عابدين فى حاشيته على الدر ، والمبسوط للامام السرخسى فلو كان الحمل داخلا فى مفهوم البنين لشملته الاحكام العامة التى تشمل البنين ولما احتيج لافراد باب خاص يبحث فى توريث الحمل ٠

السبب الثانى :

البنون جمع ابن وقد أجمعت معاجم اللغة العربية أن الابن يعنى الولد وأن الولد يعنى من ولده شىء وعلى ذلك فكلمة ابن فى أصل اللغة تعنى الولد المولود وقد جاء فى المادة (١٢) من المجلة : « الاصل فى الكلام ـ الحقيقة ـ يعنى : يحمل اللفظ على المعنى الموضوع له » ٠

وجاء فى المادة (٦١) منها : « اذا تعذرت الحقيقة يصار الى المجاز » والحقيقة هنا فى الحقيقة اللغوية أى المعنى المحدد فى أصل اللغة ولا يجوز الخروج على هذه الحقيقة الا اذا تعذرت كما لوقال قتلتانسانا وهوحىيحمل علىأنهضربه لان المعنى اللغوى للقتل وهو ازهاق الروح متعذر فيحمل على المجاز وهو الضرب وبناء عليه يجب التقيد بالمعنى اللغوى للكلمة عند التفسير ما دام ذلك غير متعذر لانه يفترض دائما أن المشرع قال ما قصد وقصد ما قال ونحن لا نعرف مقصد المشرع الا من العبارات والكلمات التى استعملها للدلالة على أغراضه ولا يجوز أن نفرض له معانى لم يقصدها والا كنا مشرعين لا مفسرين ولا نتعرض لتعديل المعنى الظاهر من عبارته الا اذا كان هنالك غلط نحوى أو غلط منطقى أو تناقض بين النصوص بعضها مع بعض (مقدمة القانون تأليف أحمد صفوت طبعة ١٩٢٤ صفحة ١٦٦) وهنا لا يوجد شىء من ذلك فالابن هو الولد الذى ولد والحمل هو الجنين الذى لا يزال فى بطن أمه ولم يولد ويؤيد ذلك عبارة : « الذين لم يكملوا السابعة عشرة من عمرهم » التى هى وصف لكلمة (البنون) الواردة فى الفقرة (ب) من المادة (٣١) فان العمر لا يبتدىء الا بعد الولادة واذا قيل بأن القصد من هذه العبارة هو حجب الحق عنهم بعد اكمالهم السابعة عشرة يقال أيضا ان هذه العبارة تفيد الاعطاء حتى اكمال السابعة عشرة فهى فى الحالتين قرينة قاطعة على أن المقصود بالابن هو الذى ولد فعلا لان تعداد سنى العمر لا يكون الا لمن ولد فعلا وخرج الى الحياة ولا يجوز توسيع مدلول كلمة (البنون) ومدها لتشمل الحمل لان المادة (٣١) التى نحن بصددها قاعدة قانونية آمرة لا قاعدة مقررة ٠ يقول الاستاذ أحمد صفوت فى كتابه « مقدمة القانون » صفحة (١٦٩) الذى أشرت اليه سابقا (التفسيرباعتبار طرقه نوعان ، تفسير مد يقصد منه توسيع دائرة المعنى ، وتفسير حصر يقصد منه تضييق دائرة المعنى فتفسير المد يطبق على النصوصالمقررة) والقانون ـ أى قانون كان ـ يتألف من قواعد قانونية وهذه القواعد اما قواعد آمرة واما قواعد مقررة والقاعدة القانونية الآمرة هى التى لا يجوز الاتفاق على ما يخالفها أما القاعدة المقررة فيجوز الاتفاق على خلافها « المدخل للعلوم القانونية تأليف الدكتور سليمان مرقص ـ طبعة ١٩٦١ صفحة ٦١ » ٠

السبب الثالث :

لو كان الحمل داخلا فى مدلول كلمة (البنون) الواردة فى الفقرة (ب) من المادة (٣١) السابقة الذكر لما احتاج واضع القانون أن يفرد نصا خاصا فى القانون نفسه لتوريث الحمل هو نص المادة (٣٧) القائلة « اذا توفى الموظف أو المتقاعد عن زوجة أو زوجات حوامل يعاد توزيع راتب التقاعد مجددا بعد الولادة فهذا النص دليل قاطع أيضا على أن واضع القانون لم يقصد أبدا ان يكون الحمل داخلا فى عداد البنين الذين نصت عليهم الفقرة (ب) من المادة (٣١) وبما أن حكم المادة (٣٧) المشار اليها اقتصر فقط على معالجة راتب التقاعد بالنسبة للحمل فمعنى ذلك قطعا أن واضع القانون لا يريد توريث الحمل من المكافأة أو التعويضات وهذا ما يسميه علماء القانون الاستنتاج بطريق العكس ومعناه الاستنتاج من ذكر نص خاص لحالة مخصوصة أن غرض الشارع عدم مد هذا النص الى غير هذه الحالة » مقدمة القانون لاحمد صفوت ـ صفحة ١٧٧ » •

بناء على ما تقدم فانى أخالف الاكثرية المحترمة فيما ذهبت اليه وأرى أن الحمل لا يدخل فى عداد البنين المشار اليهم فى الفقرة (ب) من المادة (٣١) من قانون التقاعد المدنى وأنه لا يخصص له حصة من المكافأة أو التعويضات التقاعدية •

المستشار الحقوقى فى وزارة المالية

قرار رقم (١٢)
صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين

بناء على طلب دولة رئيس الوزراء بكتابه المؤرخ ٩٦٢/٦/٢٧ رقم ٩١٦٨/١٨/٢٥ اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين لأجل تفسير المادة ١٣ من نظام تقاعد موظفى البلديات ومكافآتهم رقم ٢ لسنة ٩٥٥ وبيان من هم الذين يستحقون المكافأة من صندوق البلديات عند انتهاء خدماتهم •

وبعد الاطلاع على المخابرات الجارية بين وزارة الداخلية وديوان الموظفين وديوان المحاسبة وتدقيق النصوص القانونية تبين لنا ان المادة ١٣ المطلوب تفسيرها تنص على ما يلى : ان كل موظف لا يتم الحد الادنى لمدة الخدمة التى تؤهله لنيل راتب تقاعد وكل موظف غير تابع للتقاعد يمنح مكافأة من صندوق البلديات عند انتهاء خدماته وفقا للشروط التالية :

١ ـ اذا استغنى عنه لمرضه أو بسبب عدم **كفاءته أو لياقته أو الغاء وظيفته وقد أكمل خدمة** مدة ثلاث سنوات أو اذا ترك الخدمة بالاستقالة **وقد أكمل خدمة عشر سنوات يمنح مكافأة قدرها** ١/١٢ من مجموع الرواتب التى تقاضاها عن كل **سنة من سنى خدماته • الا انه لا تمنح أية مكافأة** للموظف الذى يستقيل تخلصا من العزل المشار **اليه فى البند التالى :**

٢ ـ يحرم من المكافأة كل موظف يعزل من الخدمة نتيجة ادانته بجريمة جزائية أو نتيجة اتخاذ اجراءات تأديبية بحقه باستثناء العزل لعدم الكفاءة أو اللياقة •

والواضح من هذا النص ان الذين يستحقون المكافأة من صندوق البلديات عند انتهاء خدماتهم هم :

أولا ـ موظفو البلديات التابعون للتقاعد •

ثانيا ـ موظفو البلديات غير التابعين للتقاعد

أما موظفو البلديات التابعون للتقاعد فهم **جميع موظفى البلديات المصنفين الا من كان منهم يخدم بمقتضى عقد لا يخوله حق التقاعد كما هو ظاهر من نص المادة السادسة من النظام المذكور •**

وأما موظفو البلديات غير التابعين للتقاعد فهم الموظفون غير المصنفين أو من كان يخدم بمقتضى عقد لا يخوله حق التقاعد •

وحيث ان عبارة (موظف غير مصنف) لا تنطبق الا على الموظفين الذين يعينون فى وظائف ذات رواتب محددة فى موازنة البلدية وليست لها درجات فانها لا تشمل الشخص الذى تستخدمه البلدية من المخصصات المفتوحة أو من مخصصات المشاريع •

وعلى ذلك فان الشخص الذى يستحق المكافأة

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ١٦٣٠ فى ١٩٦٢/٨/١٦

بمقتضى المادة ١٣ من نظام تقاعد موظفي البلديات ومكافآتهم هو :

١ ـ الموظف المصنف الا من كان يخدم بمقتضى عقد لا يخوله حق التقاعد ٠
٢ ـ الموظف غير المصنف ٠

بشرط أن لا يكون الموظف قد استقال تخلصا من العزل أو عزل من الخدمة بنتيجة ادانته بجريمة جزائية أو نتيجة اتخاذ اجراءات تأديبية بحقه باستثناء العزل لعدم الكفاءة أو اللياقة ٠

أما المستخدم فلا يستحق أية مكافأة بمقتضى المادة المذكورة ٠ وانما ينطبق عليه قانون العمل اذا انهيت خدماته في ظله ٠

هذا ما نقرره في تفسير المادة المطلوب تفسيرها ٠

صدر ١٩٦٢/٧/١٩

قرار رقم (٩٤)(١)
صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين

بناء على طلب دولة رئيس الوزراء بكتابه المؤرخ ٩٦٢/٣/٢٧ رقم ٣٥٠٢/٣١ اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين لأجل تفسير المادة ٢٧ من قانون التقاعد المدني رقم ٣٤ لسنة ٩٥٩ وبيان ما اذا كان راتب الاعتلال المنصوص عليه في هذه المادة يعتبر من راتب التقاعد لاغراض تعليمات علاوة غلاء المعيشة للمتقاعدين بحيث تحسب هذه العلاوة على أساس مجموع راتب التقاعد الأصلي وراتب الاعتلال أم أن راتب الاعتلال لا يدخل في مفهوم الراتب الشهري المنصوص عليه في هذه التعليمات ٠

وبعد الاطلاع على كتاب رئيس ديوان المحاسبة الموجه لرئيس الوزراء بتاريخ ٩٦٢/٣/٢٠ وتدقيق النصوص القانونية تبين لنا :

١ ـ ان المادة ٢٧ من قانون التقاعد المدني رقم ٣٤ لسنة ٩٥٩ تنص على ما يلي : (اذا انهيت خدمة الموظف لعلة مقعدة نشأت بسبب قيامه بالوظيفة أو اذا أنهيت خدمته لعجزه عن مواصلتها من جراء مخاطرته بحياته لانقاذ حياة غيره أو لسبب استهدافه لخطر الموت لمصلحة عامة أو لغاية انسانية أو بسبب خطر استهدف له أو اعتداء تعرض له أثناء قيامه بالوظيفة أو من أجل قيامه بوظيفته فيعطى راتب تقاعد اذا كان قد أكمل عشر سنوات خدمة مقبولة للتقاعد ، ويعطى مكافأة اذا كانت خدمته المقبولة للتقاعد أقل من عشر سنوات ٠ وفي كلتا الحالتين يعطى الموظف بالاضافة الى راتب التقاعد أو المكافأة راتب اعتلال يعادل ٦٠/٥ من راتبه الشهري الاخير اذا كانت قدرته على اعالة نفسه قد تعطلت تعطيلا خفيفا ٦٠/١٠ من راتبه الشهري اذا كانت قدرته على اعالة نفسه قد تعطلت تعطيلا جزئيا ٠٠٠ الخ) ٠

٢ ـ ان المادة الرابعة من تعليمات علاوة غلاء المعيشة للمتقاعدين تنص على ما يلي :

(أ) يعطى المتقاعد الاصلي أو الفرعي راتبا شهريا لا يزيد على عشرة دنانير علاوة مقدارها ١٢٥٪ من راتبه ٠

(ب) يعطى المتقاعد الاصلي أو الفرعي الذي يتقاضى راتبا شهريا يزيد على عشرة دنانير علاوة مقدارها (١٢) دينارا و (٥٠٠) فلس في الشهر ٠

والواضح من نص هذه المادة الاخيرة ان التعليمات المذكورة توجب اعطاء المتقاعد علاوة غلاء شخصية يجري احتسابها على أساس نسبة معينة من الراتب الشهري الذي يتقاضاه المتقاعد٠

وحيث أن عبارة (الراتب الشهري) الواردة في هذه المادة لم توصف بانها (راتب التقاعد) بل جاءت مطلقة فهي تشمل مجموع ما يتقاضاه المتقاعد شهريا لقاء احالته على التقاعد سواء أكان ذلك تحت اسم (راتب تقاعد) أو (راتب اعتلال) ٠

ولهذا فان علاوة غلاء المعيشة للمتقاعدين ينبغي أن تحسب بنسبة مجموع راتبي التقاعد والاعتلال ، اذ أن راتب الاعتلال يعتبر جزءا متمما لراتب التقاعد حتى ان قانون التقاعد القديم رقم ٣ لسنة ٩٤١ الذي وضعت التعليمات المشار اليها أثناء سريان أحكامه كان يطلق على راتب الاعتلال (راتب تقاعد اضافي) كما هو واضح من نص المادة ١٩ منه ٠

هذا ما نقرره في تفسير النص المطلوب تفسيره ٠

صدر ١٩٦٢/٨/١٩

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ١٦٣٨ في ١٩٦٢/٩/١٦

قرار رقم (١٤٨)
صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين(١)

بناء على طلب دولة رئيس الوزراء بكتابه رقم ب/٦/٥٠٠٨ تاريخ ١٨/٥/١٩٦٤ المتضمن طلب تفسير أحكام المادة ١٣ من نظام تقاعد موظفى البلديات ومكافآتهم رقم ٢ لسنة ١٩٥٥ اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين ، وبعد أن اطلع على كتاب رئيس ديوان المحاسبة الموجه الى معالى وزير الداخلية بتاريخ ٣١/١٢/١٩٦٣ رقم ٤٥/٣٥/٩٦١٢ وخلاصته ان المادة ١٣ من نظام تقاعد موظفى البلديات ومكافآتهم رقم ٢ لسنة ١٩٥٥ لم تتعرض لمن ترك الخدمة بالوفاة وان ديوان المحاسبة لا يستطيع اجازة المعاملات التى تتعلق بمنح المكافأة لورثة الموظف المتوفى ما لم يكن هنالك نص قانونى ـ تبين ما يلى :

ان المادة ١٣ (١) من نظام تقاعد موظفى البلديات ومكافآتهم رقم ٢ لسنة ١٩٥٥ تنص على ما يأتى (اذا استغنى عنه لمرضه أو بسبب عدم كفاءته أو لياقته أو الغاء وظيفته وقد أكمل خدمة ثلاث سنوات ، واذا ترك الخدمة بالاستقالة وقد أكمل خدمة عشر سنوات منح مكافأة) •

وعلى ذلك فان هذه المادة قد نصت على الحالات التى يمنح بموجبها الموظف المكافأة وليس من جملتها حالة الوفاة غير ان المادة ١٠ (أ) من نفس القانون قد نصت على ما يأتى (تسرى على موظفى البلديات وعلى عائلاتهم نفس الاحكام المنصوص عليها فى المواد ١٢ ـ ٤٤ من قانون التقاعد المدنى رقم ٣٤ لسنة ١٩٥٩ فيما يتعلق باحالتهم على التقاعد وتسوية رواتب تقاعدهم ومكافآتهم) •

وبعد الرجوع الى المواد ١٢ ـ ٤٤ من قانون التقاعد المدنى رقم ٣٤ لسنة ١٩٥٩ نجد ان المادة ٣١ منه تنص على ما يأتى (يعتبر الأشخاص الآتى ذكرهم أفراد عائلة الموظف أو المتقاعد المتوفى الذين لهم الحق فى راتب التقاعد أو المكافأة أو التعويضات بموجب احكام هذا القانون :

(أ) الزوجة أو الزوجات •

(ب) البنون الذين لم يكملوا السابعة عشرة من عمرهم •

(ج) البنات العازبات أو الارامل أو المطلقات •

(د) الأم الارملة أو المطلقة •

وعلى ذلك وبالاستناد الى المادة ١٠ (١) من قانون تقاعد موظفى البلديات ومكافآتهم رقم ٢ لسنة ١٩٥٥ توفيقا للمادة ٣١ من قانون التقاعد المدنى رقم ٣٤ لسنة ١٩٥٩ فان أفراد عائلة الموظف المتوفى الذين عددتهم المادة ٣١ المذكورة لهم الحق فى مكافأته •

هذا ما نقرره فى تفسير النص المطلوب تفسيره •

٢٩/١١/١٩٦٤

قرار رقم (٣)
صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين(٢)

بناء على طلب دولة رئيس الوزراء بكتابه المؤرخ ١٣/٢/١٩٦٥ رقم ت/٣١/١٢٠٢ اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين من أجل تفسير نص الفقرة (و) من المادة ١٢ من قانون التقاعد المدنى رقم ٣٤ لسنة ١٩٥٩ فيما يتعلق بالنقطتين التاليتين :

١ ـ هل يشترط فيمن هم فى مرتبة الوزراء من الموظفين المنصوص عليهم فى هذه الفقرة أن يكونوا من الوزراء السابقين لغايات عدم سريان أحكام المادة ١٢ عليهم ؟

٢ ـ ما هى الاسس التى يجب أن تتوفر فى الوظيفة الحكومية لكى يعتبر مشغلها بمرتبة وزير ؟

وبعد الاطلاع على كتاب رئيس ديوان الموظفين الموجه لدولة رئيس الوزراء بتاريخ ٦/١/١٩٦٥ وتدقيق النصوص القانونية يتبين لنا ان الفقرة (و) من المادة ١٢ من قانون التقاعد المطلوب تفسيرها تنص على ما يلى (لا تسرى أحكام هذه المادة على الوزراء ومن هم فى مرتبة الوزراء من الموظفين وموظفى البلاط الملكى الهاشمى من الدرجتين الخاصة والاولى) • ومن الواضح من

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ١٨١١ فى ١٦/١٢/١٩٦٤

(٢) الجريدة الرسمية ـ العدد ١٨٣٥ فى ١٨/٤/١٩٦٥

هذا النص ان عبارة (ومن هم فى مرتبة الوزراء من الموظفين) قد وردت مطلقة غير مقيدة بما يفيد اشتراط كون هؤلاء الموظفين من الوزراء السابقين ولهذا فان أى موظف فى مرتبة الوزير لا تسرى عليه أحكام المادة ١٢ المشار اليها ولو لم يكن وزيرا سابقا . ولو أراد واضع القانون أن يشترط فى مثل هذا الموظف أن يكون وزيرا سابقا لنص على ذلك صراحة كما فعل فى المادة الثانية من نفس القانون حينما اشترط فيمن يشغل وظيفة حكومية بمرتبة وزير أن يكون وزيرا سابقا ليدخل فى مفهوم كلمة (وزير) .

هذا فيما يتعلق بالنقطة الاولى . أما فيما يتعلق بالنقطة الثانية فان هذا الديوان كان بتاريخ ١٩٥٩/١١/٢٢ أصدر قرار برقم ١٣ فسر فيه الوظيفة الحكومية بمرتبة وزير لأغراض قانون التقاعد المدنى بأنها الوظيفة التى ينص التشريع على منح مشغلها صلاحيات الوزير فيما يختص بشؤون دائرته وموظفيها .

ولهذا فان الديوان لا يملك صلاحية اصدار تفسير جديد بهذا الشأن .

هذا ما نقرره فى تفسير الفقرة (و) آنفة الذكر .

١٩٦٥/٣/١٤

قرار رقم (١٩)(١)

صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين

بناء على طلب دولة رئيس الوزراء بكتابه المؤرخ ١٩٦٥/١٠/١٦ رقم ت/١٨٠٦٥/١/٣١ اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين فى مكتب رئيس محكمة التمييز لاجل تفسير المادة الثانية من القانون رقم ٣٣ لسنة ١٩٦٤ المعدل لقانون التقاعد المدنى رقم ٣٤ لسنة ١٩٥٩ وبيان ما اذا كانت الجامعة الاردنية هى من المؤسسات التابعة للحكومة بالمعنى المقصود بهذه المادة أم لا .

وبعد الاطلاع على كتاب وزير المالية الموجه لرئيس الوزراء بتاريخ ١٩٦٥/١٠/١١ وتدقيق النصوص القانونية يتبين لنا ان المادة الثانية من القانون رقم ٣٣ لسنة ١٩٦٤ تنص على ما يلى :

(على الرغم مما ورد فى أى قانون أو نظام آخر لا يجوز الجمع بين راتب التقاعد الذى يتقاضاه أى شخص مدنيا كان أم عسكريا عن خدمته فى الحكومة ، وبين راتب أية وظيفة فى هذه الحكومة أو فى مجلس أو سلطة أو مؤسسة رسمية أو بلدية أو دائرة أوقاف أو أية هيأة رسمية أخرى تابعة لها ... الخ) .

ان مناط البت فى طلب التفسير هو ما اذا كانت عناصر المؤسسات العامة بالمعنى القانونى والفقهى متوافرة فى الجامعة الاردنية فتعتبر عندئذ مؤسسة تابعة للحكومة أم انها غير متوافرة فيها فلا تعتبر كذلك .

ان أهم العناصر المميزة للمؤسسة العامة حسبما استقر عليه الفقه القانونى وهى :

١ – أن تكون من أشخاص القانون الادارى وتدار وفقا لتنظيم القانون العام وأساليبه وتستخدم السلطة العامة فى سبيل تحقيق أهدافه .

٢ – أن تكون الخدمات التى تقوم بها خدمات عامة .

٣ – أن تعتبر أموالها أموالا عامة وأن تتبع فى حساباتها ورقابتها القواعد المتبعة بشأن أموال الدولة .

٤ – أن يعتبر موظفوها موظفين عموميين وقراراتهم قرارات ادارية .

٥ – أن يكون لها حق ابرام العقود وأن تتمتع بامتيازات مالية مختلفة .

ومن تقصى نصوص قانون الجامعة الاردنية رقم ١٧ لسنة ٩٦٤ يتبين أن هذه العناصر جميعها متوافرة فى الجامعة الاردنية .

فقد نصت المادة الثانية منه على ما يلى (تؤسس فى المملكة الاردنية الهاشمية جامعة تسمى (الجامعة الاردنية) ويكون مقرها موقع الجبيهة .

ونصت المادة الثالثة منه ان غايات الجامعة الاردنية هى اتاحة فرص الدراسة الجامعية وتشجيع البحث العلمى والعمل على رقى الآداب والفنون وتقدم العلوم وخدمة المجتمع وتزويد البلاد

(١) الجريدة الرسمية – العدد ١٨٩٢ فى ١٩٦٥/١٢/٢٥

بالمختصين فى الفروع المختلفة ... الخ .

ونصت المادة الرابعة منه على أن للجامعة الاردنية شخصية معنوية مستقلة لها أن تقاضى وأن تقاضى بهذه الصفة ولها حق التملك والبيع والرهن والاقتراض وقبول التبرعات ... الخ .

ونصت الفقرة (ب) من المادة الخامسة منه على أن مجلس الامناء الاول للجامعة يعينه جلالة الملك بناء على تنسيب مجلس الوزراء .

ونص البند السادس من الفقرة (أ) للمادة السابعة منه على أن رئيس الجامعة يتم تعيينه بارادة ملكية سامية وان اعفاءه من منصبه يجب أن يقترن بارادة ملكية سامية أيضا .

ونصت المادة ١٤ منه على أن تعيين عميد أية كلية من كليات الجامعة واعفاءه من منصبه يجب أن يقترن بارادة ملكية سامية .

ونصت المادة ١١ منه على أن للجامعة الاردنية ميزانية خاصة بها وان ديوان المحاسبة يتولى تدقيق حساباتها وانها تتمتع بحق الاعفاء من الضرائب والرسوم والفوائد الاخرى .

ونصت المادة ٢٧ منه على أن تحديد مرتبات رئيس الجامعة وعمداء الكليات وأعضاء هيأة التدريس والمعيدين وسائر المشتغلين بالتدريس وطريقة اختيارهم وتعيين واجباتهم وحقوقهم وحقوق التقاعد والمكافآت وسائر الامور المتعلقة بهم يكون بموجب نظام يصدر بمقتضى أحكام هذا القانون .

ونصت المادة ٢٨ منه على أن يكون للجامعة جهازها الخاص من الموظفين والمستخدمين على أن يجرى اختيارهم وتعيينهم وانهاء عملهم وتحديد رواتبهم وتعيين واجباتهم وحقوقهم وحقوق التقاعد والمكافاة وسائر الأمور المتعلقة بهم بموجب نظام يصدر بمقتضى أحكام هذا القانون .

وهذه النصوص تجعل الجامعة حائزة على كافة عناصر المؤسسات العامة المشار اليها آنفا ، وبذلك فانها تعتبر مشمولة بعبارة (المؤسسات الرسمية) الواردة فى المادة الثانية من القانون رقم ٣٣ لسنة ١٩٦٤ .

صدر ١٩٦٥/١١/٨

قرار رقم (٩)[١]
صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين

بناء على طلب دولة رئيس الوزراء بكتابه المؤرخ ٩٦٥/١١/٢٩ رقم ت /٢٠٥٦٦/٣١ اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين لأجل تفسير الفقرة (ب) من المادة ٢٣ من قانون التقاعد رقم ٣ لسنة ٩٤١ والفقرة (أ) من المادة ٣٢ من قانون التقاعد المدنى رقم ٣٤ لسنة ١٩٥٩ وبيان ما اذا كان الولد الذكر الذى خصص له راتب تقاعد بمقتضى قانون التقاعد رقم ٣ لسنة ١٩٤١ يبقى خاضعا لاحكام هذا القانون من حيث الشروط المطلوبة لقطع الراتب اذا كان قد أكمل السابعة عشرة من عمره أثناء سريان احكام قانون التقاعد المدنى رقم ٣٤ لسنة ١٩٥٩ وكان يتابع العلم آنذاك فى مدرسة ثانوية أم انه يخضع لأحكام قانون التقاعد المدنى رقم ٣٤ لسنة ١٩٥٩ .

وبعد الاطلاع على كتاب وزير المالية المؤرخ ٩٦٥/١١/٢١ وتدقيق النصوص القانونية يتبين:

١ ـ ان الفقرة (ب) من المادة ٢٣ من قانون التقاعد رقم ٣ لسنة ٩٤١ تنص على ما يلى (مرتب التقاعد المخصص للولد الذكر يقطع عنه عند بلوغه الثامنة عشرة من عمره الا اذا كان يطلب العلم فى جامعة ففى هذه الحالة يستمر فى تقاضى مرتب التقاعد الى أن يكمل دراسته الجامعية أو يبلغ الخامسة والعشرين من عمره ... الخ) .

٢ ـ ان الفقرة (أ) من المادة ٣٢ من قانون التقاعد المدنى رقم ٣٤ لسنة ٩٥٩ تنص على ما يلى (يقطع راتب التقاعد المخصص للابن من تاريخ اكماله السابعة عشرة من عمره الا فى الاحوال التالية :

(أ) اذا كان عند اتمامه السابعة عشرة من العمر يتابع العلم فى مدرسة ثانوية أو كلية فيستمر فى اعطائه راتب التقاعد ما دام طالبا أو لغاية اكماله الخامسة والعشرين من العمر ايهما أسبق .

٣ ـ ان المادة ٥٥ من قانون التقاعد المدنى رقم ٣٤ لسنة ٩٥٩ تنص على ما يلى (دون اجحاف بما ورد فى المادة الرابعة والخمسين من هذا القانون لا تسرى احكام هذا القانون على جميع الحقوق التقاعدية التى فصل بها أو التى نشأت أسباب استحقاقها قبل نفاذ هذا القانون ولم يفصل بها

[١] الجريدة الرسمية ـ العدد ١٩٢٤ فى ١٩٦٦/٦/١

باستثناء ما نص عليه فى الفقرة (ط) من المادة الخامسة من هذا القانون فيما يتعلق بالحقوق التى نشأت أسباب استحقاقها قبل نفاذه ولم يفصل بها) ·

ويستفاد من المادة ٥٥ أن أحكام قانون التقاعد المدنى رقم ٣٤ لسنة ١٩٥٩ الباحثة عن حق الولد الذكر فى الاستمرار بتقاضى راتب التقاعد المخصص له أو عن قطعه عنه لا تسرى على هذا الحق اذا نشأت أسباب استحقاقه قبل نفاذ القانون ·

ولهذا فان حكم الفقرة (ب) من قانون التقاعد رقم ٣ لسنة ٩٤١ هى التى تنطبق على الولد الذكر الذى خصص له راتب تقاعد بمقتضى هذا القانون سواء من حيث حقه فى الاستمرار بتقاضى الراتب أو من حيث قطعه عنه بغض النظر عن كونه لم يبلغ السابعة عشرة من عمره الا بعد نفاذ احكام قانون التقاعد المدنى رقم ٣٤ لسنة ١٩٥٩ ·

هذا ما نقرره فى تفسير النصين المطلوب تفسيرهما ·

صدر ٢٦/٤/١٩٦٦

قرار رقم (٥)
صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين(١)

بناء على طلب دولة رئيس الوزراء بكتابه المؤرخ ٢٧/٣/١٩٦٧ رقم ت /٣٥/٣٧٢٢ اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين لأجل تفسير المادة الثامنة من قانون التقاعد المدنى رقم ٣٤ لسنة ١٩٥٩ وبيان ما اذا كان يتوجب اقتطاع عائدات التقاعد من راتب الموظف التابع للتقاعد اذا كان قد أكمل المدة التى تعطيه الحق بتقاضى الحد الاقصى لراتب التقاعد وهو ٧٥٪ من راتبه الأساسى ·

وبعد الاطلاع على كتاب وزير المالية الموجه لرئيس الوزراء بتاريخ ٢٥/٣/١٩٦٧ وتدقيق النصوص القانونية يتبين ان المادة الثامنة المطلوب تفسيرها تنص على ما يلى (تقتطع عائدات التقاعد من راتب الموظف التابع للتقاعد بموجب احكام هذا القانون بنسبة سبعة فى المائة) ·

ويستفاد من هذا النص ان الشارع لم يشترط لوجوب اقتطاع عائدات التقاعد أن تكون الخدمة التى يتقاضى الموظف راتبه عنها من الخدمات التى تؤخذ بعين الاعتبار عند حساب راتب التقاعد أو المكافأة بل يكفى أن يكون الموظف تابعا للتقاعد كما هو واضح من عبارة (تقتطع عائدات التقاعد من راتب الموظف التابع للتقاعد) الواردة فى النص المذكور ·

ولهذا فانه يتوجب اقتطاع عائدات التقاعد من راتب الموظف التابع للتقاعد عن خدمته حتى ولو كان لا يستفيد من هذه الخدمة لاغراض حساب راتب التقاعد أو المكافأة ·

هذا ما نقرره فى تفسير النص المطلوب تفسيره ·

صدر ٢٥/١/١٩٦٨

قرار رقم (٢٦)(٢)
صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين

بناء على طلب دولة رئيس الوزراء بكتابه المؤرخ ٢٢/١٠/١٩٦٨ رقم ت/٣١/١١٥٤٣ اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين لاجل تفسير المادة ٢٢ من قانون التقاعد المدنى حسبما عدلت بالقانون رقم ٣٣١ لسنة ١٩٦٤ وبيان ما اذا كانت هذه المادة تجيز للموظف المتقاعد الذى يتعاطى اعمال المحاماة أن يجمع بين راتبه التقاعدى وبين بدل الاتعاب الذى يتقاضاه من احدى مؤسسات الحكومة لقاء ما يقوم به لمصلحتها من أعمال قانونية

وبعد الاطلاع على كتاب وزير المالية الموجه لرئيس الوزراء بتاريخ ١٤/١٠/١٩٦٨ ـ وتدقيق النصوص القانونية يتبين :

١ ـ ان الفقرة (ب) من المادة ٢٢ المعدلة من قانون التقاعد المدنى تنص على ما يلى (على الرغم مما ورد فى أى قانون أو نظام آخر لا يجوز الجمع بين راتب التقاعد الذى يتقاضاه أى شخص مدنيا كان أم عسكريا عن خدمته فى الحكومة الاردنية وبين راتب أية وظيفة فى هذه الحكومة أو فى أى مجلس أو سلطة أو مؤسسة رسمية أو بلدية أو دائرة أوقاف أو أية هيئة رسمية أخرى تابعة لها· وتشمل كلمة (موظف) لأغراض هذه الفقرة رئيس البلدية والمستخدم سواء كان براتب مقطوع أو لقاء عائدات أو بالاجرة اليومية) ·

٢ ـ ان المادة ٣٩ من قانون المحامين النظاميين رقم ١١ سنة ٩٦٦ تنص على ما يلى (للمحامى الحق

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٠٧٨ فى ٢/٣/١٩٦٨
(٢) الجريدة الرسمية ـ العدد ٢١٤٢ فى ٣١/١٢/١٩٦٨

فى بدل أتعاب عما قام به من أعمال ضمن نطاق مهنته ... الخ) .

ويستفاد من نص المادة ٢٢ (ب) المشار اليها أن واضع القانون يشترط لعدم جواز الجمع بين الراتبين المبحوث عنهما فيه ان يكون الشخص المتقاعد موظفا أو مستخدما لدى الحكومة أو أى سلطة أو مؤسسة رسمية تابعة لها وأن يتقاضى عن هذه الوظيفة أو الخدمة راتبا .

وحيث ان المحامى الذى يقوم بأعمال ضمن نطاق مهنته لمصلحة الحكومة أو لمصلحة سلطة أو مؤسسة رسمية تابعة لها لا يعتبر موظفا أو مستخدما بالمعنى المنصوص عليه فى الفقرة (ب) من المادة ٢٢ المشار اليها ، كما أن بدل الاتعاب الذى يتقاضاه لقاء هذه الاعمال لا يعتبر راتب وظيفة .

فان ما ينبنى على ذلك انه يجوز للموظف المتقاعد الذى يتعاطى أعمال المحاماة أن يجمع بين راتبه التقاعدى وبين بدل اتعاب المحاماة الذى تخصصه له بأية صورة كانت احدى المؤسسات الحكومية .

هذا ما نقرره فى تفسير النص المطلوب تفسيره .

صدر بتاريخ ١٩٦٨/١٢/٧

قرار رقم (١٦)[1]
صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين

بناء على طلب دولة رئيس الوزراء بكتابه المؤرخ ١٩٦٩/٨/٦ رقم ت /٨٢٣٣/٣١ اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين فى مكتب رئيسه من أجل تفسير المادتين ٥٢ و ٥٣ من قانون التقاعد المدنى رقم ٣٤ لسنة ١٩٥٩ وبيان ما اذا كان الموظف المناب من وزير المالية لتبلغ قرارات لجنة التقاعد بمقتضى المادة ٥٢ يملك الصلاحية للطعن فى هذه القرارات أمام محكمة العدل العليا أم لا .

وبعد الاطلاع على كتاب وزير المالية الموجه لرئيس الوزراء بتاريخ ١٩٦٩/٨/٣ وتدقيق النصوص القانونية يتبين :

أولا : ان المادة ٥٢ من قانون التقاعد المشار اليه تنص على ما يلى (يبلغ رئيس اللجنة قرار اللجنة خطيا لكل من الطالب ووزير المالية أو من ينيبه عنه خطيا حسب الاصول) .

ثانيا : ان المادة ٥٣ منه تنص على ما يلى (اذا لم يقنع الطالب أو وزير المالية أو من ينيبه بقرار لجنة التقاعد المدنى فيجوز لكل منهما أن يطعن فى قرار اللجنة أمام محكمة العدل العليا خلال ثلاثين يوما من تاريخ التبليغ) .

ومن نص هاتين المادتين يتضح ان المادة ٥٢ تبحث فى تبليغ قرار لجنة التقاعد الى وزير المالية وحق الوزير فى انابة الغير فى تبلغ هذا القرار . وان المادة ٥٣ تبحث فى حق وزير المالية بالطعن بالقرار الصادر عن لجنة التقاعد أمام محكمة العدل العليا وفى حقه انابة الغير فى الطعن بهذا القرار .

وعلى ذلك فان مضمون كل من هاتين المادتين يختلف عن مضمون الاخرى اذ أن المادة ٥٢ تبحث فى تبليغ القرار والمادة ٥٣ تبحث فى الطعن به .

وحيث ان حق الطعن باسم الغير هو حق المخاصمة باسمه وهو ليس من الحقوق التى تدخل بحق التبلغ عن الغير بدون ذكر ولابد من النص على حق الطعن صراحة .

وعليه فان وزير المالية اذا أناب آخر فى تبليغ قرار لجنة التقاعد عملا بالمادة ٥٢ من قانون التقاعد فلا يفيد ذلك بأنه أنابه أيضا بالطعن بهذا القرار ولابد لذلك من انابة صريحة عملا بالمادة ٥٣ من القانون المذكور .

هذا ما نقرره بالاكثرية فى تفسير المادتين ٥٢ و ٥٣ من قانون التقاعد المدنى رقم ٣٤ لسنة ١٩٥٩ .

صدر بتاريخ ١٩٦٩/٨/٣١

قرار المخالفة
المعطى من العضو السيد موسى الساكت
رئيس محكمة التمييز الثانى
والعضو السيد جمال الحسن مندوب وزارة المالية
فى قرار التفسير رقم ٦٩/١٦

ان المستفاد من نص المادتين ٥٢ و ٥٣ من قانون التقاعد المدنى ان وزير المالية هو الخصم الاصلى الذى يمثل الخزينة فى تبلغ قرارات لجنة

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٢٠١ فى ١٩٦٩/٩/٢٥

التقاعد المدنى والطعن بها أمام محكمة العدل العليا. الا أن واضع القانون أجاز له أن ينيب عنه فى ذلك شخصا آخر وهذه الانابة هى أنابة شاملة لتبليغ القرار والطعن به ولا ينحصر أثرها بالتبلغ فقط حتى ولو لم تشر الى حق الطعن ، ذلك لان الانابة بالتبلغ تنطوى ضمنا على الانابة بالطعن على اعتبار ان الغاية من التبليغ هو اطلاع الخصم على القرار ليتسنى له الطعن فيه خلال الميعاد اذا شاء ، والقول بخلاف ذلك قد يفوت على وزير المالية حق الطعن اذ لم يعلم بوقوع التبليغ الا بعد انقضاء الميعاد بسبب ان التبليغ جرى الى غيره .

وعلى ذلك نرى أن الموظف المناب من وزير المالية بتبليغ قرار لجنة التقاعد يملك الصلاحية للطعن به أمام محكمة العدل العليا خلافا لما ذهبت اليه الاكثرية المحترمة :

صدر بتاريخ ١٩٦٩/٨/٣١

قرار رقم (٢١) لسنة ١٩٦٩(١)
صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين

بناء على طلب رئيس الوزراء بكتابه المؤرخ ١٩٦٩/٨/٣١ رقم /ت/٣١/٩١٥٨ اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين لاجل تفسير المادة /١٣ (أ) من قانون التقاعد المدنى رقم ٣٤ لسنة ٩٥٩ وبيان ما اذا كان الموظف الذى احال نفسه على التقاعد بالاستناد اليها يملك الحق فى العدول عن الاحالة أم لا .

وبعد الاطلاع على كتاب وزير المالية الموجه لرئيس الوزراء بتاريخ ١٩٦٩/٨/٢٦ وتدقيق النصوص القانونية يتبين ان الفقرة (أ) من المادة ١٣ المطلوب تفسيرها تنص على ما يلى (للموظف الذى أكمل ثلاثين سنة خدمة مقبولة للتقاعد الحق فى أن يتقاعد) .

ويستفاد من هذا النص ان احالة الموظف نفسه على التقاعد بعد اكماله ثلاثين سنة خدمة مقبولة للتقاعد هى عملية قانونية تنشأ وتتم بارادة الموظف المنفردة وتنقطع بها رابطة التوظف دونما حاجة لاى اجراء آخر بعكس الاستقالة التى هى عملية قانونية تتفاعل فيها ارادتان مستقلتان ولا تنتج أثرها الا بتقديمها من الموظف وقبولها من المرجع المختص .

ولهذا فان احالة الموظف نفسه على التقاعد بالاستناد للفقرة المشار اليها تولد التزاما لا رجوع فيه بعد حلول الميعاد الذى حدد لها ، ذلك لأن الاحالة على التقاعد فى هذه الصورة تكون قد أنتجت أثرها وانقطعت بها رابطة التوظف وسقط حق الموظف فى وظيفته والحق الساقط لا يعود .

أما قبل حلول الميعاد فبما ان الاحالة لم تكن قد أنتجت أثرها ولم تنقطع بها رابطة التوظف حتى ذلك التاريخ ، فان من حق الموظف الرجوع عنها لان السعى فى نقض ما لم يتم أمر جائز عملا بالمفهوم المخالف للقاعدة القانونية القائلة (من سعى فى نقض ما تم من جهته فسعيه مردود عليه) .

هذا ما نقرره بالأكثرية فى تفسير النص المطلوب تفسيره .

صدر بتاريخ ١٩٦٩/٩/١٨

قرار الاحالة

النص المطلوب تفسيره :

هو نص الفقرة (أ) من المادة (١٣) من قانون التقاعد المدنى رقم ٣٤ لسنة ١٩٥٩ وهو : « للموظف الذى أكمل ثلاثين سنة خدمة مقبولة للتقاعد ، الحق فى أن يتقاعد » .

السؤال الذى أثار التفسير :

هل للموظف الذى قرر احالة نفسه على التقاعد بالاستناد للنص السابق أن يرجع عن قراره ؟

الجواب :

١ ـ ان الحق الذى منحه واضع القانون للموظف فى الفقرة (أ) من المادة ١٣ المشار اليها هو حق خاص ان شاء استعمله وان شاء اعرض عنه وقد جاء هذا الحق استثناء من القاعدة العامة التى هى أن تستأثر الادارة فى حدود القانون والنظام بتعيين الموظف وعزله وقبول استقالته واعتباره فاقدا لوظيفته والغاء هذه الوظيفة وفى احالته على التقاعد والاستثناء لايجوز التوسع فيه.

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٢٠٧ فى ١٩٦٩/١١/١

٢ ـ اذا أحال الموظف الذى أكمل ثلاثين سنة خدمة مقبولة للتقاعد نفسه على التقاعد على أن تبدأ هذه الاحالة من تاريخ لاحق فانالموظف يكون قد استعمل حقه الذى أعطاه اياه القانون وأسقط حقه فى البقاء بالوظيفة والساقط لا يعود كما أن المعدوم لا يعود على ما فى المادة (٥١) من مجلة الاحكام العدلية كما ان من سعى فى نقض ما تم من جهته فسعيه مردود عليه كما فى المادة (١٠٠) من المجلة المذكورة وقد تم الامر من جهة الموظف باستعماله الحق المعطى له والقول بخلاف ذلك يؤدى الى نتائج غير منطقية يجب أن ننزه واضع القانون عن أن يكون قصدها فاذا قلنا مع الاكثرية المحترمة ان الموظف الذى أحال نفسه على التقاعد من تاريخ لاحق يحق له قبل حلول ذلك التاريخ أن يرجع عن الاحالة ثم اذا شاء يعود فيحيل نفسه على التقاعد مرة ثانية من تاريخ لاحق ثم يعود قبل حلول ذلك التاريخ فيسحب الاحالة حسب الظروف وهكذا اذا قلنا بجواز ذلك فانما نجعل الوظيفة الحكومية لعبة فى يدى الموظف وهذا ما لا يعقل أن يكون واضع القانون قد أباحه وقال بجوازه ٠

المستشار القانونى لوزارة المالية

قرار رقم (٥)(١)
صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين

بناء على طلب دولة رئيس الوزراء بكتابه المؤرخ ٩/٢/١٩٧٠ رقم ت /٣١/١٣٢٢ اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين لاجل تفسير المادة ١٢ من قانون التقاعد المدنى رقم ٣٤ لسنة ١٩٥٩ وبيان ما اذا كان حكمها يشمل الموظفين غير المصنفين أم لا ؟

وبعد الاطلاع على كتاب وزير المالية الموجه لرئيس الوزراء بتاريخ ٥/٢/١٩٧٠ وتدقيق النصوص القانونية يتبين :

١ ـ ان المادة ١٢ المطلوب تفسيرها تنص على ما يلى :

(أ) حين اكمال الموظف الستين من عمره أو حين اكماله اربعين سنة خدمة مقبولة للتقاعد يجب احالته على التقاعد ٠

(ب) يحال الموظف الذى تنطبق عليه الفقرة السابقة بقرار من مجلس الوزراء الا اذا رأى المجلس لاسباب تعود للمصلحة العامة ابقاءه فى الخدمة لمدة لا تزيد عن خمس سنوات ٠

(ج) اذا لم يكن الموظف الذى أكمل الستين من عمره مستحقا التقاعد فيجب انهاء خدمته بقرار من مجلس الوزراء مع مراعاة الاستثناء الوارد فى الفقرة (ب) من هذه المادة ٠٠٠ الخ ٠

٢ ـ ان المادة الثانية من نفس القانون اوردت تعريفا لكلمة (الموظف) وتعريفا لعبارة (الموظف غير المصنف) فنصت على انه ما لم تدل القرينة على خلاف ذلك تعنى كلمة (الموظف) الواردة فى هذا القانون الموظف الأردنى المصنف الذى يتقاضى راتبه من الميزانية العامة أو أى موظف أو مستخدم آخر نصت القوانين والانظمة الأخرى انه تابع للتقاعد على حساب الخزانة العامة ٠

كما نصت على أن عبارة (الموظف غير المصنف) تعنى الموظف الذى يعين فى وظيفة ذات راتب محدد فى قانون الميزانية وليس لها درجة ويشمل ذلك كل من سبق تعيينه كموظف غير مصنف من أصل وظيفة مصنفة ولم يصدر قرار بتصنيفه ولا يشمل الأشخاص الذين تستخدمهم الحكومة من المخصصات المفتوحة أو من مخصصات المشاريع أو الامانات برواتب مقطوعة على أساس الاجرة اليومية أو غيرها ٠

وعلى ضوء هذه النصوص نجد أن مناط الفصل فى التفسير المطلوب هو ما اذا كانت كلمة (الموظف) الواردة فى المادة ١٢ من قانون التقاعد المدنى تحمل فقط نفس المدلول الذى حددته المادة الثانية لمثل هذه الكلمة أم أن هنالك قرينة على أن المقصود بها الموظف التابع للتقاعد بمدلوله العام فتشمل الموظف المصنف وغير المصنف ٠

وبالرجوع لاحكام هذا القانون يتبين انها تنص على فئتين من الموظفين غير المصنفين :

الاولى ـ الموظفون غير المصنفين التابعين للتقاعد المبحوث عنهم فى الفقرة (ج) من المادة الرابعة ٠

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٢٣٣ فى ١/٤/١٩٧٠

الثانية ـ الموظفون غير المصنفين غير التابعين للتقاعد المبحوث عنهم فى المادة ٤٧ ·

وقد أفرد واضع القانون فصلا خاصا بهذه الفئة الثانية وهو الفصل الثانى عشر الذى ليس فيه ما يفيد اخضاع هذه الفئة لاحكام المادة ١٢ بينما لم يضع فصلا خاصا بالفئة الأولى ، الأمر الذى يشكل قرينة على أن موظفى هذه الفئة يخضعون للاحكام الباحثة عن الموظفين التابعين للتقاعد ومن ضمنها الاحكام المقررة فى المادة ١٢ المطلوب تفسيرها ·

وعلى هذا الاساس فان كلمة (الموظف) الواردة فى المادة ١٢ لا يقتصر مدلولها على المعنى الذى حددته لها المادة الثانية · أى على الموظف الاردنى المصنف الذى يتقاضى راتبه من الميزانية العامة أو أى موظف أو مستخدم آخر نصت القوانين والانظمة الاخرى انه تابع للتقاعد على حساب الخزانة العامة بل يشمل أيضا الموظف غير المصنف التابع للتقاعد · أما الموظف غير المصنف غير التابع للتقاعد فلا يخضع لاحكام هذه المادة ·

هذا ما نقرره فى تفسير النص المطلوب تفسيره ·

١٩٧٠/٣/١

قرار رقم (٩)(١)
صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين

بناء على طلب دولة رئيس الوزراء بكتابه المؤرخ ١٩٧١/٤/١٧ رقم ت/٦٢٦٢/٣١ اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين لأجل تفسير المادة ١٣ من قانون التقاعد رقم ٣ لسنة ٩٤١ وبيان ما اذا كان الموظف الذى يحكم عليه بجريمة أخلاقية جنحوية يحرم من حقوقه التقاعدية سواء أكانت العقوبة المقضى بها هى الحبس أو الغرامة أم انه يشترط لحرمانه من هذه الحقوق أن تكون العقوبة هى الحبس ·

وبعد الاطلاع على كتاب وزير المالية الموجه لرئيس الوزراء بتاريخ ١٩٧١/٤/١٣ وتدقيق النصوص القانونية يتبين ان المادة ١٣ المطلوب تفسيرها تنص على ما يلى (يحرم الموظف من تقاعده سواء أكان فى الوظيفة أم متقاعدا اذا حكم عليه بجناية أو جنحة تتضمن احدى الجرائم الاخلاقية أى السرقة والاحتيال والاختلاس والتزوير والافتراء والرشوة وسوء الائتمان والشهادة الكاذبة والتعدى على العرض على أن تتقاضى عائلته حصتها من راتب تقاعده كما هو مبين فى هذا القانون أثناء مدة سجنه ويقطع ذلك عند اطلاق سراحه ، كما انه يعاد اليها عند وفاته) ·

ومن هذا النص يتضح ان واضع القانون أوجب حرمان الموظف من حقوقه التقاعدية فى حالة الحكم عليه بجريمة أخلاقية جنحوية دون أن يشترط لترتب هذا الاثر أن تكون العقوبة المحكوم بها هى الحبس ·

أما ما ورد فى نهاية النص من وجوب اعطاء عائلة الموظف المحكوم حصتها من راتب تقاعده أثناء مدة سجنه وقطعه عنها عند اطلاق سراحه ، فان ذلك لا يفيد أن الحرمان من التقاعد مشروط بأن تكون العقوبة المحكوم بها هى الحبس وانما يفيد وجوب اعطاء العائلة حصتها من راتب التقاعد عندما تكون العقوبة المفروضة على الموظف هى الحبس ، ويكون المحكوم عليه قيد السجن تنفيذا لهذه العقوبة ·

وعليه نقرر ان الموظف الذى يحكم عليه بجنحة تتضمن احدى الجرائم الاخلاقية فى ظل القانون رقم ٣ لسنة ١٩٤١ يحرم من حقوقه التقاعدية سواء أكانت العقوبه المحكوم عليه بها هى الحبس أو الغرامة وذلك عملا بالمادة ١٣ المطلوب تفسيرها ·

صدر بتاريخ ١٩٧١/٥/٢٣

قرار رقم (١٠)(٢)
صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين

بناء على طلب دولة رئيس الوزراء بكتابه المؤرخ ١٩٧١/٤/١٧ رقم ت/٦٢٦١/٣١ اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين لأجل تفسير الفقرة (هـ) من المادة السابعة من قانون التقاعد المدنى رقم ٣٤ لسنة ١٩٥٩ المضافة بموجب القانون رقم ٤ لسنة ١٩٧٠ والمادة ٧٩ من نظام

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٣١٠ فى ١٩٧١/٧/١
(٢) الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٣١٠ فى ١٩٧١/٧/١

الخدمة المدنية رقم ٢٣ لسنة ١٩٦٦ المعدلة بالنظام رقم ٤٦ لسنة ١٩٧٠ وبيان ما اذا كانت الخدمة التى يقضيها الموظف التابع للتقاعد معارا داخل المملكة الاردنية الهاشمية تعتبر من الخدمات المقبولة للتقاعد أم لا ؟

وبعد الاطلاع على كتاب وزير المالية الموجه لرئيس الوزراء بتاريخ ١٢/٤/١٩٧١ وتدقيق النصوص القانونية يتبين :

١ ـ ان الفقرة (و) من المادة الخامسة من قانون التقاعد المدنى رقم ٣٤ لسنة ١٩٥٩ تنص على أن الخدمة التى يقضيها الموظف معارا على وجه قانونى تعتبر خدمة مقبولة للتقاعد ٠

٢ ـ ان القانون رقم ٤ لسنة ١٩٧٠ المعدل لقانون التقاعد المدنى قد أضاف الى المادة السابعة من القانون الاصلى فقرة جديدة تحت حرف (هـ) تنص على أن الخدمات التى يقضيها الموظف معارا خارج المملكة الاردنية الهاشمية لا تعتبر من الخدمات المقبولة للتقاعد ٠

ويستفاد من هذين النصين ان واضع القانون كان فى الاصل يوجب اعتبار مدة الخدمة التى يقضيها الموظف معارا خدمة مقبولة للتقاعد سواء أكانت الاعارة لداخل المملكة الاردنية الهاشمية أو خارجها غير أنه عاد فعدل هذا الحكم ونص على ان الخدمة التى يقضيها الموظف معارا خارج المملكة الاردنية الهاشمية لا تعتبر خدمة مقبولة للتقاعد ٠

ولهذا فان الخدمة التى يقضيها الموظف معارا داخل المملكة الاردنية الهاشمية تعتبر من الخدمات المقبولة للتقاعد ٠

أما ما ورد فى الفقرة (جـ) من المادة ٧٩ من نظام الخدمة المدنية رقم ٢٣ لسنة ١٩٦٦ المعدلة بالنظام رقم ٤٦ لسنة ١٩٧٠ من أن مدة الخدمة التى يقضيها الموظف معارا لا تعتبر خدمة مقبولة للتقاعد فلا يجوز العمل به ذلك لأنه وان كان هذا النظام هو نظام مستقل صادر بمقتضى المادة ١٢٠ من الدستور وله قوة القانون ، الا انه يشترط لاضفاء هذا الاثر عليه أن تكون الامور التى يتناولها داخلة ضمن المسائل المنصوص عليها فى هذه المادة ومن الواضح أن تحديد الخدمات المقبولة أو غير المقبولة للتقاعد خارج عن نطاق هذه المسائل ٠

هذا ما نقرره فى تفسير النصوص المطلوب تفسيرها ٠

صدر بتاريخ ٢٣/٥/١٩٧١

قرار رقم (٢٣) لسنة ١٩٧٢(١)

صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين

بناء على طلب دولة رئيس الوزراء بكتابه المؤرخ ١٨/١١/١٩٧٢ رقم ت/٣١/١٥٤٨١ اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين لأجل تفسير الفقرة (ب) من المادة ٢٢ من قانون التقاعد المدنى رقم ٢٤ لسنة ٩٥٩ وبيان ما اذا كان يجوز للشخص المتقاعد الذى يعين أمينا عاما للاتحاد الوطنى أو موظفا فيه أن يجمع بين الراتب المخصص له عن هذا العمل وراتب التقاعد أم لا ؟

وبعد الاطلاع على كتاب وزير المالية الموجه لرئيس الوزراء بتاريخ ١٢/١١/٩٧٢ وتدقيق النصوص القانونية يتبين ان الفقرة (ب) المطلوب تفسيرها تنص على ما يلى : (على الرغم مما ورد فى أى قانون أو نظام آخر لا يجوز الجمع بين راتب التقاعد الذى يتقاضاه أى شخص مدنيا كان أم عسكريا عن خدمته فى الحكومة الاردنية وبين راتب أية وظيفة فى هذه الحكومة أو فى أى مجلس أو سلطة أو مؤسسة رسمية أو بلدية أو دائرة أوقاف أو أية هيئة رسمية أخرى تابعة لها ٠ وتشمل كلمة (موظف) لاغراض هذه الفقرة رئيس البلدية والمستخدم سواء كان براتب مقطوع أو لقاء عائدات أو بالاجرة اليومية ٠

ويستفاد من هذا النص ان واضع القانون قد حدد الخدمات التى لا يجوز للشخص المتقاعد أن يجمع بين الراتب الذى يتقاضاه عنها وراتبه التقاعدى ٠ وهذه الخدمات هى (أية وظيفة فى الحكومة أو فى أى مجلس أو سلطة أو مؤسسة رسمية أو بلدية أو دائرة أوقاف أو أية هيئة رسمية أخرى تابعة لها) ٠

وحيث ان الخدمة فى الاتحاد الوطنى لا تدخل فى عداد الخدمات المشار اليها آنفا ٠ فانه لا يمتنع على الشخص المتقاعد المعين أو المنتخب فى الاتحاد

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٣٩٧ فى ٣١/١٢/١٩٧٢

أن يجمع بين الراتب المخصص له عن هذه الخدمة وبين راتبه التقاعدي ٠

هذا ما نقرره في تفسير النص المطلوب تفسيره ٠

صدر بتاريخ ١٧/١٢/١٩٧٢

قرار رقم (٢٦) لسنة ١٩٧٢(١)
صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين

بناء على طلب دولة رئيس الوزراء بكتابه المؤرخ ٢٩/١٠/٩٧٢ رقم ت/٣١/١٤٥٦٧ اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين لاجل تفسير الفقرة (ب) من المادة ٢٢ من قانون التقاعد المدني رقم ٣٤ لسنة ١٩٥٩ وبيان ما يلي :

(أ) هل يجوز للشخص المتقاعد الذي يعين رئيسا لمجلس بلدي أن يتقاضى راتبه التقاعدي اذا كان أكثر من الراتب المخصص لرئيس البلدية ام انه لا يجوز له أن يتقاضى الا هذا الراتب الاخير ؟

(ب) ما هي صفة رئيس البلدية القانونية ما دام انه لا يعتبر موظفا ولا عاملا طبقا لقرارات التفسير الصادرة عن الديوان ؟

وبعد الاطلاع على كتاب وزير الداخلية للشؤون البلدية والقروية الموجه لرئيس الوزراء بتاريخ ٢٤/١٠/٩٧٢ وتدقيق النصوص القانونية يتبين ان الفقرة (ب) من المادة ٢٢ من قانون التقاعد المدني رقم ٣٤ لسنة ١٩٥٩ تنص على ما يلي : (على الرغم مما ورد في أي قانون أو نظام آخر لا يجوز الجمع بين راتب التقاعد الذي يتقاضاه أي شخص مدنيا كان أم عسكريا عن خدمته في الحكومة الاردنية وبين راتب أية وظيفة في هذه الحكومة أو في أي مجلس أو سلطة أو مؤسسة رسمية أو بلدية أو دائرة أوقاف أو أية هيئة رسمية أخرى تابعة لها ، وتشمل كلمة موظف لأغراض هذه الفقرة رئيس البلدية والمستخدم سواء كان براتب مقطوع أو لقاء عائدات أو بالاجرة اليومية) ٠

وعليه فاننا نجد فيما يتعلق بالنقطة الاولى ان المحاكم قد فسرت الفقرة (ب) المطلوب تفسيرها بأن قررت ان الشخص المتقاعد الذي يتقاضى بنفس الوقت راتبا عن أية وظيفة يكون له الخيار اما أن يبقى في الوظيفة أو الخدمة ويتقاضى فقط الراتب المرصود لها واما أن يترك الخدمة ويتقاضى راتب التقاعد ـ بمعنى انه اذا بقي في الخدمة لا يجوز له أن يتقاضى الا الراتب المخصص لها وليس راتب التقاعد (أنظر الحكم التمييزي الحقوقي رقم ٢١٩ لسنة ١٩٦٧ و ٢١٥ لسنة ١٩٦٨) ٠

وحيث ان الفقرة الاولى من المادة ١٢٣ من الدستور لا تجيز للديوان تفسير نص أي قانون اذا كانت المحاكم قد فسرته ٠ فاننا نقرر عدم اختصاصنا لتفسير الفقرة (ب) المشار اليها ٠

أما فيما يتعلق بالنقطة الثانية فمن استقراء نصوص قانون البلديات رقم ٢٩ لسنة ١٩٥٥ وعلى الاخص المادة الثالثة منه نجد أن البلدية هي مؤسسة أهلية ذات شخصية معنوية واستقلال مالي وان جهازها يتألف من فئتين :

١ ـ أعضاء أو ممثلين ٠

٢ ـ موظفين ٠

أما الاعضاء أو الممثلون فهم الذين يستعملون حقوق الشخصية المعنوية ويظهرون ارادتها بمقررات يصدرونها وهؤلاء هم الذين يتكون منهم المجلس البلدي سواء بالانتخاب أو بالتعيين ٠ أما الموظفون فهم واسطة تساعد على تهيئة هذه المقررات أو تنفيذها ويعينون بمقتضى احكام نظام موظفي البلديات ٠

وحيث ان هذا الديوان كان أصدر قرارا برقم ٢٥ لسنة ١٩٦٧ فسر فيه أحكام قانون البلديات وقرر أن رئيس البلدية لا يعتبر موظفا كما أصدر قرارا آخر برقم ١٣ لسنة ١٩٧٢ ذكر فيه ان رئيس البلدية لا يعتبر عاملا ٠

وحيث ان رئيس البلدية هو أحد اعضاء المجلس البلدي عملا بالمادة ٣٤ فانه يعتبر عضوا أو ممثلا بالمعنى المتقدم ذكره ٠

غير انه لما كانت الفقرة (ب) من المادة ٢٢ المطلوب تفسيرها قد نصت بصراحة على أن رئيس البلدية يدخل في مفهوم كلمة (موظف) لاغراض هذه الفقرة الباحثة عن عدم جواز الجمع بين راتب التقاعد وراتب أية وظيفة ٠

فان ما ينبني على ذلك وجوب التقيد بهذا النص لاغراض تطبيق احكام هذه الفقرة ٠

هذا ما نقرره في تفسير النص المطلوب تفسيره ٠

صدر بتاريخ ٧/١٢/١٩٧٢

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٣٩٧ في ٣١/١٢/١٩٧٢

قرار رقم (٨) ١٩٧٣(١)
صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين

بناء على طلب دولة رئيس الوزراء بكتابه المؤرخ ١٣/٢/١٩٧٣ رقم ت/٣١/١٨٦٥ اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين لاجل تفسير المادة الثانية من القانون رقم ٣٣ لسنة ١٩٦٤ المعدل لقانون التقاعد المدني رقم ٣٤ لسنة ١٩٥٩ وبيان ما اذا كانت الجامعة الاردنية على ضوء قانونها الجديد رقم ٥٢ لسنة ١٩٧٢ تعتبر من المؤسسات التابعة للحكومة بالمعنى المقصود بهذه المادة أم لا ؟

وبعد الاطلاع على كتاب رئيس الجامعة الاردنية الموجه لرئيس الوزراء بتاريخ ١١/٢/١٩٧٣ وتدقيق النصوص القانونية يتبين :

١ ــ ان المادة الثانية المطلوب تفسيرها تنص على ما يلي (على الرغم مما ورد في أي قانون أو نظام لا يجوز الجمع بين راتب التقاعد الذي يتقاضاه أي شخص مدنيا كان أم عسكريا عن خدمته في الحكومة • وبين راتب أية وظيفة في هذه الحكومة أو في مجلس أو سلطة أو مؤسسة رسمية أو بلدية أو دائرة أوقاف أو أية هيئة رسمية أخرى تابعة لها ••• الخ) •

٢ ــ ان هذا الديوان كان بتاريخ ٨/١١/١٩٦٥ أصدر قرارا برقم ١٩ فسر فيه نص المادة الثانية المشار اليها بان قرر أن الجامعة الاردنية تعتبر مشمولة بعبارة (المؤسسة الرسمية) الواردة في هذه المادة على اعتبار ان كافة العناصر المميزة للمؤسسات الرسمية متوافرة فيها حسبما هو مستفاد من نصوص المواد ٢ و ٣ و ٥ و ٧ و ١١ و ٢٧ و ٢٨ من قانون الجامعة الاردنية رقم ١٧ لسنة ١٩٦٤ •

وقد نشر هذا القرار في العدد ١٨٩٢ من الجريدة الرسمية وأصبح له مفعول القانون عملا بالمادة ١٢٣ (٤) من الدستور •

وحيث ان القواعد القانونية المنصوص عليها في هذه المواد والتي بنى عليها الديوان قراره في اعتبار الجامعة الاردنية من المؤسسات الرسمية• قد جاءت أيضا بصورة عامة في قانون الجامعة الجديد ولم يرد في هذا القانون ما يمكن الاعتماد عليه في القول بان أحد عناصر المؤسسات الرسمية المبينة في قرار التفسير سالف الذكر أصبحت غير متوفرة في الجامعة الاردنية •

فان ما ينبني على ذلك ان الجامعة الاردنية على ضوء قانونها الجديد تعتبر من المؤسسات الرسمية وهي لذلك مشمولة بحكم المادة الثانية من القانون رقم ٣٣ لسنة ١٩٦٤ المعدل لقانون التقاعد المدني•

هذا ما نقرره في تفسير النص المطلوب تفسيره •

صدر بتاريخ ٢٤/٣/١٩٧٣

قرار رقم (٨) لسنة ١٩٧٧(٢)
صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين

بناء على طلب رئيس الوزراء بكتابه المؤرخ ٢٦/٣/٩٧٧ رقم ت/٣١/٣٧١٢ اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين لاجل تفسير المادة (١٥) من قانون تقاعد مأموري الملكية العثماني وبيان ما اذا الموظف الذي خصص له راتب تقاعد على أساس انه مصاب بعلة وفقا لاحكام هذه المادة يخضع للفحص الطبي للتحقق مما اذا كان قد طرأ على حالته الصحية تحسن أو شفي من علته لغرض تخفيض راتبه التقاعدي أو الغاءه طبقا لنص المادة ٣٠ من قانون التقاعد المدني رقم ٣٤/١٩٥٩ ام انه لا يخضع لمثل هذا الفحص •

وبعد الاطلاع على كتاب وزير المالية الموجه لرئيس الوزراء بتاريخ ٢٣/٣/٩٧٧ وتدقيق النصوص القانونية يتبين :

١ ــ أن المادة ١٥ المطلوب تفسيرها تنص على ما يلي (المأمور الذي يهزل جسمه في أثناء وجوده في وظيفته أو زمان معزوليته الجائز قبولها بحيث يحتاج الى معاونة غيره أو يصبح مقعدا أو مجنونا أو كليلا أو فاقد البصر بالكلية يجرى تقاعده بنصف راتب مأموريته الاخيرة واما اذا كانت معلوليته ليست بدرجة يحتاج معها الى معاونة غيره بل بدرجة تمنعه من تعاطي الوظيفة فقط وكانت مدة خدمته أقل من عشر سنوات فيجرى تقاعده بربع الراتب واذا كانت المدة زيادة عن ذلك فثلث الراتب ، أما المعاشات التي تخصص على هذه الصورة ويزيد

(١) الجريدة الرسمية ــ العدد ٢٤١٨ في ٢/٥/١٩٧٣

(٢) الجريدة الرسمية ــ العدد ٢٧٠٩ في ٢/٧/١٩٧٧

مقدارها على ثلاثة آلاف قرش فالزيادة تجــرى بشأنها المادة ١٣) ٠

٢ ـ ان المادة ٣٠ من قانون التقاعد المدنى رقم ١٩٥٩/٣٤ تنص على ما يلى (على الموظف الذى يعطى راتب اعتلال أن يمثــل للفحص الطبى فى المكان والزمان اللذين تعينهما وزارة المالية لهذه الغاية كلما طلب منه ذلك على أن لا يزيد الفحص عن مرة كل سنتين ، واذا تبين بنتيجة الفحص أن هنالك تحسنا فى حالته الصحية فيخفض راتب الاعتلال كلما خفت العلة حسب درجة قدرته على اعالة نفسه الموضحة فى المادة ٢٧ ويلغى الراتب كله اذا شفى من علته) ٠

٣ ـ ان قانون تقاعد مأمورى الملكية العثمانى خال من أى نص يوجب على الموظف الذى خصص له راتب تقاعد على أساس انه مصاب بعلة أن يمثل للفحص الطبى لمعرفة ما اذا كانت حالته الصحية تحسنت أو أنه قد شفى من علته كما انه لم يرد فيه نص على تخصيص راتب اعتــلال مستقل عن الراتب التقاعدى كما هو الحالة فى قانون التقاعد المدنى المشار اليه ٠

٤ ـ ان المادة ٥٥ من هذا القانون الاخــير نصت بصراحة تامة على أن احكام هذا القــانون لا تسرى على جميع الحقوق التقاعدية التى فصل بها قبل نفاذ هذا القانون ٠

ومن هذه النصوص يتضح ان الموظف الذى خصص له راتب تقاعدى بمقتضى المادة ١٥ من قانون تقاعد مأمورى الملكية العثمانى لا يخضـــع للفحص الطبى لغرض تخفيض راتبه أو الغائه وذلك لان هذا القانون لا يوجب عليه ذلك ولان احكام المادة ٣٠ من قانون التقاعد المدنى الذى توجب على الموظف أن يمثل للفحص الطبى لا يسرى حكمها على جميع الحقوق التقاعدية التى فصل بها قبــل نفاذ هذا القانون حسبما نصت على ذلك المادة ٥٥ المشار اليها ٠

هذا ما نقرره فى تفسير النص المطلــوب تفسيره ٠

صدر فى ١٩٧٧/٦/١

قرار رقم (١٥) لسنة ١٩٧٧(١)
صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين

بناء على طلب رئيس الوزراء بكتابه المؤرخ ١٩٧٧/١/٩ رقم ن ص/٣٤١/١٤٦ اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين لأجــل تفسير المادة الثالثة من نظام صندوق الادخار لموظفى الحكومة غــير المصنفين رقم ٩٣ لسنة ٩٧٥ حسبما عدلت بالنظام رقم ٨٠ لسنة ٩٧٦ وبيان ما اذا كان حكمها يسرى على موظفى وزارة الاوقاف والشؤون والمقدسات الاسلامية المعينين على حساب المخصصات المفتوحة أم لا ؟

وبعد الاطلاع على كتاب وزير المالية الموجه لرئيس الوزراء بتاريخ ١٩٧٧/١/٦ ومذكرة محامى الاوقاف الموجهة للرئيس بتاريخ ١٩٧٦/١٢/٢٥ وتدقيق النصوص القانونية يتبين ان المادة الثالثة المطلوب تفسيرها تنص على ما يلى ، تسرى أحكام هذا النظام على :

(أ) الموظفين غير المصنفين والموظفين بعقود غير الخاضعين للتقاعد بموجبها أو الموظفين برواتب مقطوعة المدرجة وظائفهم فى الجدول الملحق بنظام تشكيلات الوزارات والدوائر الحكومية ٠

(ب) الموظفين غير الخاضعين للتقاعد أو لانظمة ادخار خاصة والعاملين فى غير الوزارات والمؤسسات الحكومية المنصوص عليها فى الفقرة السابعة من هذه المادة ٠

ويستفاد من هذا النص ان الموظفين الذين تسرى عليهم أحكام النظام المشار اليه ينقسمون الى فئتين :

الفئة الأولى : وهى تشمل موظفى الحكومة فى الوزارات والدوائر المدرجة وظائفهم فى الجدول الملحق بنظام تشكيلات الوزارات والدوائر الحكومية شريطة أن يكونوا غير مصنفين أو موظفين بعقود غير خاضعين بموجبها للتقاعد أو موظفين برواتب مقطوعة ٠

الفئة الثانية : موظفوا الوزارات والدوائر التى لا تدرج وظائف موظفيها فى الجدول المشار اليه آنفا وكذلك موظفو المؤسسات الحــكوميـــة المستقلة غير المدرجة وظائفهم فى نفس الجدول ممن لا يخضعون للتقاعد أو لانظمة ادخار خاصة ٠

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٧٣٤ فى١٩٧٧/١٠/١٦

وحيث ان وزارة الاوقاف ليست من الوزارات التى تدرج وظائف موظفيها فى الجدول الملحق بنظام تشكيلات الوزارات والدوائر الحكومية وانما هى وزارة لها موازنة خاصة وجدول تشكيلات خاص بموظفيها حسبما هو واضح من نص المادتين الرابعة والسابعة من قانون الاوقاف والشؤون والمقدسات الاسلامية رقم ٢٦ لسنة ٩٦٦ والمادة ٢٦ من نظام الاوقاف والشؤون الاسلامية رقم ١٤٢ لسنة ٩٦٦ ٠ فان موظفيها غير المصنفين والموظفين بعقود والموظفين برواتب مقطوعة المدرجة وظائفهم فى جدول تشكيلات موظفى الوزارة وغير الخاضعين للتقاعد أو لانظمة ادخار خاصة يدخلون فى مفهوم الموظفين المنصوص عليهم فى الفقرة (ب) من المادة الثالثة من نظام صندوق الادخار وتسرى عليهم أحكام هذا النظام ٠

هذا ما نقرره فى تفسير النص المطلوب تفسيره ٠

صدر بتاريخ ١٩٧٧/٩/٨ ٠

قرار رقم (١٨) لسنة ١٩٧٧ (١)
صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين

بناء على طلب رئيس الوزراء بكتابه المؤرخ ٩٧٧/١٠/٨ رقم ت/١٢٢١٧/٣١ اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين لاجل تفسير الفقرة (ب) من قانون التقاعد المدنى رقم ٣٤ لسنة ٩٥٩ حسبما عدلت بالقانون رقم ١٤ لسنة ٩٧١ وبيان ما اذا كان أفراد الجيش الشعبى الملتزمون الذين يقومون بحراسة المؤسسات العامة والخاصة بموجب اتفاقية معقودة بين هذه المؤسسات وقيادة الجيش الشعبى ــ يعتبرون من أفراد الجيش الشعبى الملتزمين بعد تاريخ حل الجيش الشعبى وبالتالى هل يحق لهم الجمع بين راتب تقاعدهم وراتب وظيفة الحراسة الذى يتقاضونه من الامن العام بموجب الاتفاقية المشار اليها أم لا ؟

وبعد الاطلاع على كتاب وزير المالية الموجه لرئيس الوزراء بتاريخ ٩٧٧/١٠/٤ وتدقيق النصوص القانونية يتبين :

١ ــ ان الفقرة (ب) من المادة ٢٢ من قانون التقاعد المدنى حسبما عدلت بالقانون رقم ١٤ لسنة ١٩٧١ تنص على ما يلى (على الرغم مما ورد فى أى قانون أو نظام آخر لا يجوز الجمع بين راتب التقاعد الذى يتقاضاه أى شخص مدنيا كان أم عسكريا عن خدمته فى الحكومة الاردنية وبين راتب أية وظيفة فى هذه الحكومة أو فى أى مجلس أو سلطة أو مؤسسة رسمية أو بلدية أو دائرة أوقاف أو أية هيئة رسمية أخرى تابعة لها ٠ وتشمل كلمة (موظف) لاغراض هذه الفقرة رئيس البلدية والمستخدم سواء كان براتب مقطوع أو لقاء عائدات أو بالاجرة اليومية ولا يعتبر ما يتقاضاه أعضاء مجلس النواب والاعيان وأفراد الجيش الشعبى الملتزمين راتب وظيفة بالمعنى المقصود فى هذه الفقرة) ٠

٢ ــ ان المادة الثانية من نظام الجيش الشعبى رقم ١ لسنة ١٩٧٠ الصادر بالاستناد الى الفقرة (أ) من المادة الرابعة من قانون الدفاع لسنة ١٩٣٥ تنص على أن يكون للالفاظ والعبارات التالية المعانى المخصصة لها أدناه ما لم تدل القرينة على خلاف ذلك :

(أ) الجيش الشعبى ــ القوة المسلحة المشكلة وفقا لاحكام هذا النظام ٠

(ب) القائد ــ الضابط المعين لقيادة الجيش الشعبى ٠

(جـ) متطوع ــ الفرد الملحق بالجيش الشعبى باختياره وغير متفرغ كليا للعمل فيه ٠

(د) الملتزم ــ الفرد الملتحق بالجيش الشعبى باختياره ومتفرغ كليا للعمل بقطاعاته ٠٠٠ الخ ٠

٣ ــ ان المادة الثالثة من هذا النظام تنص على ما يلى :

(تشكل فى المملكة الاردنية الهاشمية قوة مسلحة تسمى الجيش الشعبى تعمل تحت اشراف القيادة العامة للقوات المسلحة التى تجهزه بالمعدات والاسلحة وتزوده بالخبراء والاخصائيين العسكريين ويعتبر جزءا من تشكيلات القوات المسلحة) ٠

٤ ــ ان المادة ١٤ منه تنص على ما يلى (اذا تطلب الامر حراسة مؤسسة أو شركة تسند حراستها للعاملين فيها أو خلافهم مع استمرار دفع أجورهم المعتادة فى المؤسسة وتوفير الوسائل الضرورية الاخرى مثل الاسكان والمرافق الضرورية لاعمال الحراسة ٠ ويتم تحديد العدد ونوعية الافراد وتدريبهم وتنظيمهم وبيان واجباتهم

(١) الجريدة الرسمية ــ العدد ٢٧٤٨ فى ١٩٧٧/١٢/١٦

وتسليحهم عن طريق قيادات الجيش الشعبى فى المحافظات) .

٥ ـ ان المادة ١٩ منه تنص على أن أفراد الجيش الشعبى سواء كانوا من المتطوعين أو الملتزمين أو المنتدبين لحراسة الاهداف الحيوية يخضعون الى قانون العقوبات العسكرى عند استدعائهم للعمليات أو للتدريب أو أثناء قيامهم بواجب الحراسة أو أية واجبات .

ومن هذه النصوص يتضح أن الجيش الشعبى يعتبر جزءا من تشكيلات القوات المسلحة وان قانون التقاعد المدنى فى الفقرة (ب) من المادة ٢٢ منه أجاز لافراد الجيش الشعبى الملتزمين الجمع بين أى راتب تقاعد مخصص لهم وبين الراتب الذى يتقاضونه بوصفهم أفراد فى الجيش الشعبى على أساس ان هذا الراتب لا يعتبر راتب وظيفة بالمعنى المنصوص عليه فى الفقرة (ب) المشار اليها .

وحيث ان حل الجيش الشعبى يعنى ان الافراد الملتزمين فيه قد فقدوا صفتهم هذه ولم يعودوا بعد الحل من أفراد الجيش الشعبى ، فان حكم الفقرة (ب) منالمادة ٢٢ من قانون التقاعد المدنى لا ينطبق عليهم اذا استمروا فى ممارسة أعمال حراسة المؤسسات العامة بموجب اتفاقيات معقودة بين قيادة الجيش الشعبى وهذه المؤسسات قبل تاريخ الحل .

هذا ما نقرره فى تفسير النص المطلوب تفسيره .

صدر بتاريخ ١٩٧٧/١١/١٠

قرار رقم (٧) لسنة ١٩٧٩(١)
صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين

بناء على طلب دولة رئيس الوزراء بكتابه المؤرخ ٩٧٩/١/٣٠ رقم ت/١٢٥٨/٦٢ اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين لأجل تفسير الفقرة (ب) من المادة (٢٢) والفقرة (ك) من المادة الخامسة من قانون التقاعد المدنى رقم ٣٤ لسنة ٩٥٩ وبيان ما يلى :

١ ـ هل أن الفقرة (ب) من المادة (٢٢) المشار اليها تنطبق على الموظف المتقاعد سواء كان مدنيا أم عسكريا اذا أصبح موظفا فى المنظمة التعاونية بحيث لا يجوز له الجمع بين راتب التقاعد الذى يتقاضاه عن خدمته فى الحكومة الأردنية وبين الراتب الذى يتقاضاه من المنظمة أم ان حكم هذه الفقرة لا ينطبق عليه فى هذه الحالة ؟

٢ ـ هل ان الموظف المصنف فى الحكومةالذى سبق أن استخدم فى المنظمة التعاونية بوظيفة غير مصنفة أو بعقد أو بالراتب المقطوع يخضع لحكم الفقرة (ك) المضافة للمادة الخامسة من قانون التقاعد المدنى بموجب القانون رقم ٤٤ لسنة ٩٧٥ بحيث يحسب له ثلثا هذه الخدمات خدمة مقبولة للتقاعد أم لا ؟

وبعد الاطلاع على كتاب وزير المالية الموجه لرئيس الوزراء بتاريخ ٩٧٩/١/٢٧ وتدقيق النصوص القانونية يتبين :

١ ـ ان الفقرة (ب) من المادة (٢٢) المطلوب تفسيرها تنص على ما يأتى (على الرغم مما ورد فى أى قانون أو نظام آخر لا يجوز الجمع بين راتب التقاعد الذى يتقاضاه أى شخص مدنيا كان أم عسكريا عن خدمته فى الحكومة الاردنية وبين راتب أية وظيفة فى هذه الحكومة أو فى أى مجلس أو سلطة أو مؤسسةرسمية أو بلدية أو دائرة أوقاف أو أية هيئة رسمية أخرى تابعة لها . وتشمل كلمة (موظف) لاغراض هذه الفقرة رئيس البلدية والمستخدم سواء كان براتب مقطوع أو لقاء عائدات أو بالاجرة اليومية ... الخ) .

٢ ـ ان الفقرة (ب) من المادة الخامسة المشار اليها آنفا تنص على ما يأتى (بالرغم مما ورد فى الفقرة (ب) من المادة الثالثة من هذا القانون يعتبر ثلثا مدة الخدمات غير المصنفة أو بعقد أو بالراتب المقطوع التى قضاها الموظف المصنف الموجود فى الخدمة أثناء نفاذ أحكام هذا القانون مقبولة للتقاعد وذلك سواء أكانت تلك الخدمات على حساب الموازنة العامة أو موازنة احدى المؤسسات الحكومية أو ضريبة المعارف أو أجور العمل الاضافى على أن يجرى اقتطاع العائدات التقاعدية على أساس الرواتب التى تقاضاها الموظف خلالالثلثين الاخيرين من تلك الخدمات) .

ويستفاد من نص الفقرة (ب) من المادة (٢٢)

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٨٦٢ فى ١٩٧٩/٦/١

ان واضع القانون قد حدد أنواع الوظائف التي يمتنع على الموظف المتقاعد أن يجمع بين راتبها وراتبه التقاعدي الذي تقاضاه عن خدمته في الحكومة . وهذه الوظائف هي : الوظيفة في الحكومة أو في أي مجلس أو سلطة أو مؤسسة رسمية أو بلدية أو دائرة أوقاف أو أية هيئة رسمية أخرى تابعة للحكومة .

ولهذا فان مناط التفسير فيما يختص بالسؤال الاول هو ما اذا كانت المنظمة التعاونية داخلة في مفهوم المجالس والسلطات والمؤسسات والهيئات المنصوص عليها في هذه الفقرة فيمتنع عندئذ الجمع بين راتب التقاعد الحكومي وراتب الوظيفة في المنظمة أم انها ليست كذلك فلا يمتنع الجمع بين هذين الراتبين .

وبالرجوع لقانون التعاون رقم ٢٠ لسنة ١٩٧١ الذي أنشئت المنظمة التعاونية بمقتضاه نجد أن المادة السادسة منه نصت على ان المنظمة التعاونية هي منظمة أهلية ولها شخصية اعتبارية مستقلة ولا يوجد في هذا القانون ما يمكن أن يستخلص منه ان هذه المنظمة هي مؤسسة أو هيئة رسمية أو تابعة للحكومة بالمعنى المنصوص عليه في الفقرة (ب) المشار اليها . وقد كان هذا الديوان أصدر قرارا برقم ١٤ لسنة ١٩٦٩ أيد فيه هذا النظر بأن قرر ان المنظمة هي مؤسسة أهلية وليست من السلطات أو المؤسسات الحكومية .

أما القرار الصادر عن محكمة العدل برقم ١٠٩ لسنة ١٩٧٥ فانه لم يقض بأن المنظمة التعاونية هي مؤسسة أو هيئة رسمية ، اذ لو كان قد قضى بذلك لامتنع على هذا الديوان تفسير هذه النقطة عملا بالفقرة الاولى من المادة ١٢٣ من الدستور وانما قضى القرار بأن المنظمة التعاونية هي مؤسسة عامة . وبديهي ان ليس كل مؤسسة عامة تعتبر مؤسسة رسمية ذلك لأن عبارة (مؤسسة عامة) تطلق على كل هيئة يتم انشاؤها بقانون أو أية أداة تشريعية أخرى وأغراضها ذات نفع عام ولو لم تكن مؤسسة حكومية أو تابعة للحكومة كما هو واضح من القرار الصادر عن هذا الديوان بتاريخ ١٩٦١/١١/٧ رقم (١٠) .

ولهذا فان نص الفقرة (ب) من المادة (٢٢) لا ينطبق على الموظف في المنظمة التعاونية ، وبالتالي فانه من الجائز للموظف الحكومي المتقاعد سواء كان مدنيا أو عسكريا أن يجمع بين راتب تقاعده وراتب وظيفة في المنظمة التعاونية .

أما عن النقطة الثانية فان المقصود بالخدمات غير المصنفة أو بعقد أو بالراتب المقطوع التي أوجبت الفقرة (ك) من المادة الخامسة احتساب ثلثيها خدمة مقبولة للتقاعد هي الخدمات في الدوائر والمؤسسات الحكومية أو الخدمة على حساب ضريبة المعارف أو أجور العمل الاضافي كما هو صريح النص . ولهذا فلا يدخل في مفهوم هذه الخدمات غير المصنفة أو بعقد أو بالراتب المقطوع التي سبق أن قضاها الموظف الحكومي المصنف في المنظمة التعاونية وذلك لأن هذه المنظمة هي منظمة أهلية كما أسلفنا .

هذا ما نقرره في تفسير النصين المطلوب تفسيرهما .

صدر بتاريخ ٢٥ جمادى الاولى سنة ١٣٩٩ الموافق ١٩٧٩/٤/٢٢ .

قرار رقم (٦) لسنة ١٩٨٠(١)

صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين

بناء على طلب سيادة رئيس الوزراء بكتابه المؤرخ ١٩/٣/١٩٨٠ رقم ت/٣١/٣٢٦١ اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين لأجل تفسير الفقرة (ك) من المادة الخامسة من قانون التقاعد المدنى رقم ٣٤ لسنة ١٩٥٩ والفقرة (هـ) من المادة الثالثة من قانون التقاعد العسكرى رقم ٣٣ لسنة ١٩٥٩ وبيان ما اذا كان احتساب ثلثى مدة الخدمات غير المصنفة أو بعقد أو بالراتب المقطوع التى قضاها الموظف المصنف أو الضابط وضابط الصف والفرد المبحوث عنها فى الفقرتين المطلوب تفسيرهما هو أمر وجوبى أم أنه يجوز لأى من هؤلاء تقديم طلب بالتنازل عن احتساب ثلثى مدة تلك الخدمات خدمات مقبولة للتقاعد وبخاصة اذا أبدى عدم استعداده لرد المكافآت والتعويضات التى سبق أن استوفاها عن تلك الخدمات أو اقتطاع العائدات التقاعدية عنها •

وبعد الاطلاع على كتاب وزير المالية الموجه الى رئيس الوزراء بتاريخ ١٧/٣/١٩٨٠ وتدقيق النصوص القانونية يتبين :

١ ـ ان الفقرة (ك) من المادة الخامسة من قانون التقاعد المدنى المضافة لهذه المادة بمقتضى القانون المؤقت رقم ٤٤ لسنة ١٩٧٥ والقانون المؤقت رقم ٣١ لسنة ١٩٧٩ تنص على مايلى (بالرغم مما ورد فى الفقرة (ب) من المادة الثالثة من هذا القانون يعتبر ثلثا مدة الخدمات غير المصنفة أو بعقد أو بالراتب المقطوع التى قضاها الموظف المصنف الموجود فى الخدمة أثناء نفاذ أحكام هذا القانون مقبولة للتقاعد وذلك سواء كانت تلك الخدمات على حساب الموازنة العامة أو موازنة احدى المؤسسات الحكومية أو ضريبة المعارف أو أجور العمل الاضافى أو على حساب المشاريع أو الأمانات أو التأمين الصحى أو المخصصات المفتوحة ، على أن يجرى اقتطاع العائدات التقاعدية على أساس الرواتب التى تقاضاها الموظف خلال الثلثين الأخيرين من تلك الخدمات ، وعلى أن تسترد جميع المكافآت والتعويضات التى صرفت له سابقا عن هذه الخدمات بموجب أى قانون أو نظام آخر باستثناء ما صرف له بموجب نظام الضمان الاجتماعى ومساهمته فى صندوق الادخار للموظفين غير المصنفين) •

٢ ـ ان الفقرة (هـ) من المادة الثالثة من قانون التقاعد العسكرى رقم ٣٣ لسنة ١٩٥٩ المضافة لهذه المادة بموجب القانون المؤقت رقم ١٧ لسنة ١٩٧٦ والقانون المؤقت رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ تنص على ما يلى (بالرغم مما ورد بالفقرة (أ) من المادة الثالثة من هذا القانون يعتبر ثلثا مدة الخدمات غير المصنفة أو بعقد أو بالراتب المقطوع التى قضاها الضابط وضابط الصف والفرد والموظف المصنف الموجودون فى الخدمة أثناء نفاذ أحكام هذا القانون مقبولة للتقاعد باستثناء خدمة العلم والخدمة الاحتياطية وذلك سواء أكانت تلك الخدمات على حساب الموازنة العامة أو موازنة احدى المؤسسات الحكومية أو ضريبة المعارف أو أجور العمل الاضافى على أن يجرى اقتطاع العائدات التقاعدية على أساس الرواتب التى تقاضاها الموظف أو المستخدم خلال الثلثين الأخيرين من تلك الخدمات وعلى أن تسترد المكافآت والتعويضات التى صرفت له سابقا عن هذه الخدمات بموجب أى قانون أو نظام آخر) •

ويستفاد من هذين النصين ان المشرع قد رتب بموجبهما حكمين أساسيين :

الأول : وضع لمصلحة الموظفين والعسكريين المنصوص عليهم آنفا بأن أوجب احتساب ثلثى مدة خدماتهم غير المصنفة أو بعقد أو بالراتب المقطوع خدمات مقبولة للتقاعد شأنها شأن الخدمات المصنفة •

الثانى : وضع لمصلحة الخزينة بأن أوجب اقتطاع العائدات التقاعدية عن ثلثى تلك الخدمات ورد جميع المكافآت والتعويضات التى صرفت سابقا عن هذه الخدمات للخزينة •

وحيث ان حق الخزينة المشار اليه آنفا قد ترتب لها بمقتضى القانون • فان هذا الحق لا يسقط بناء على ارادة الموظف والعسكرى بتنازله عن احتساب ثلثى خدماته غير المصنفة أو بعقد أو بالراتب المقطوع خدمات مقبول للتقاعد•

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٩٣٧ فى ١/٦/١٩٨٠.

اذ أنه من المبادىء القانونية العامة ان الحق المالى المقرر للحكومة بمقتضى القانون لا يجوز فقدانه الا فى الحالات التى نص عليهـــا التشريع ٠ ولم يرد أى نص من هذا القبيل يجيز حرمان الحكومة من الحق المقرر لها فى الفقرتين (ك ، هـ) المطلوب تفسيرهما مما يوجب بقاء هذا الحق قائما ٠

وعليه نقرر ان احتساب ثلثى الخدمة غـير المصنفة أو بعقد أو بالراتب المقطوع خدمة مقبولة للتقاعد هو أمر وجوبى ولا يقبـــل من الموظف المصنف أو أى من العسكريين المنصوص عليهـم فى الفقرة (هـ) التنازل عن احتساب هذه الخدمة مقبولة للتقاعد مقابل تحلل أى منهم من اقتطاع العائدات التقاعدية أو رد المكافآت والتعويضات التى سبق أن استوفاها عن تلك الخدمات ٠

صدر بتاريخ ٢٢ جمادى الأول سنة ١٤٠٠ الموافق ١٩٨٠/٤/٧

قرار رقم ١٥ لسنة ١٩٨٠
صادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين(١)

بناء على طلب دولة رئيس الوزراء بكتابه المؤرخ ١٩٨٠/٨/٢٧ رقم ت/٩٧٦٤/٣١ اجتمع الديوان الخاص بتفسير القوانين الأجل تفسير الفقرة (جـ) من المادة ٢٢ من قانون التقاعد المدنى رقم ٣٤ لسنة ١٩٥٩ وبيان ما اذا كان المتقاعد الذى يعاد تعيينه فى وظيفة تابعة للتقاعد يستفيد من حكم هذه الفقرة بحيث يكون من حقه أن يتقاضى مبلغا لا يتجاوز ثلاثين دينارا من مجموع راتبه التقاعدى وعلاواته بالاضافة الى الراتب الذى يتقاضاه من أية وظيفة مدنية انتقل اليها أو عين فيها أم أنه يتوجب ايقاف راتبه التقاعدى طبقا لنص الفقرة (أ) من المادة ٢٢ من قانون التقاعد المدنى والفقرة (أ) من المادة ٢٦ من قانون التقاعد العسكرى رقم ٢٣ لسنة ١٩٥٩ بحيث لا يجوز أن يتقاضى أى مبلغ من مرتبه التقاعدى وعلاواته ٠

وبعد الاطلاع على كتاب وزير المالية الموجه لرئيس الوزراء بتاريخ ١٩٨٠/٧/٢٢ وتدقيق النصوص القانونية يتبين :

١ ـ ان الفقرة (أ) من المادة ٢٢ من قانون التقاعد المدنى تنص على ما يلى : (اذا أعيد وزير متقاعد أو موظف الى الخدمة التابعة للتقاعد يوقف راتبه التقاعدى من تاريخ اعادته ٠٠٠ الخ) ٠

٢ ـ ان الفقرة (أ) من المادة ٢٦ من قانون التقاعد العسكرى تنص على ما يلى : (اذا أعيد ضابط أو فرد متقاعد الى الخدمة يوقف راتبه التقاعدى من تاريخ اعادته ٠٠٠ الخ) ٠

٣ ـ ان الفقرة (ب) من المادة ٢٢ من قانون التقاعد المدنى المضافة بموجب القانون رقم ٣٣ لسنة ١٩٦٤ تنص على مايلى : (على الرغم مما ورد فى أى قانون أو نظام آخر لا يجوز الجمع بين راتب التقاعد الذى يتقاضاه أى شخص مدنيا كان أم عسكريا عن خدمته فى الحكومة الأردنية وبين راتب أية وظيفة فى هذه الحكومة أو فى أى مجلس أو سلطة أو مؤسسة رسمية أو بلدية أو دائرة أوقاف أو أية هيئة رسمية أخرى تابعة لها ٠٠٠ الخ) ٠

٤ ـ ان الفقرة (جـ) من نفس المادة ٢٢ حسبما عدلت بالقانون المؤقت رقم ٤ لسنة ١٩٨٠ تنص على ما يلى : (بالرغم مما ورد فى الفقرة (ب) من هذه المادة :

١ ـ يجوز للمتقاعد المدنى الجمع بين الراتبين اذا كان مجموع راتبه التقاعدى مع مختلف العلاوات التى يتقاضاها لا يزيد على ثلاثين دينارا :

٢ ـ للمتقاعد العسكرى أن يتقاضى مبلغا لا يتجاوز ثلاثين دينارا من مجموع راتبه التقاعدى مع مختلف العلاوات التى يستحقها وذلك بالاضافة الى الراتب الذى يتقاضاه من أية وظيفة مدنية انتقل اليها أو عين فيها ٠

وعلى ضوء هذه النصوص نجد أن ما يستفاد من نص الفقرة (جـ) من المادة (٢٢) المشار اليها ان المتقاعد العسكرى الذى يعين فى وظيفة مدنية أو ينتقل اليها يكون له الحق فى أن يتقاضى مبلغا لا يتجاوز ثلاثين دينارا من مجموع (راتبه التقاعدى ومختلف علاواته) بالاضافة الى الراتب الذى يتقاضاه من أية وظيفة مدنية ولو كانت تابعة للتقاعد ٠

أما بالنسبة للمتقاعد المدنى فان نص الفقرة (جـ) صريح فى عدم جواز الجمع بين راتبه التقاعدى وراتب الوظيفة التى يشغلها ما لم يكن مجموع راتبه التقاعدى مع مختلف العلاوات التى يتقاضاها لا يزيد على ثلاثين دينارا ٠

ولهذا فاذا زاد مجموع راتبه التقاعدى مع مختلف العلاوات على ثلاثين دينارا فيجب ايقاف راتبه التقاعدى ٠

هذا ما نقرره فى تفسير النص المطلوب تفسيره ٠

صدر فى ٢٧ ذو القعدة سنة ١٤٠٠ هـ

الموافق ١٩٨٠/١٠/٦

---

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٩٧٠ فى ١٩٨٠/١١/١٦

نحن الحسين الأول ملك المملكة الأردنية الهاشمية

بمقتضى المادة (٣١) من الدستور

وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ ١٩٧٧/٧/٢٤

نأمر بوضع النظام الآتي :

نظام رقم (٥٨) لسنة ١٩٧٧(١)
نظام اللجان الطبية
صادر بمقتضى المادة (٨٠/أ)
من قانون الصحة العامة رقم ٢١ لسنة ١٩٧١

المادة ١ ـ يسمى هذا النظام (نظام اللجان الطبية لسنة ١٩٧٧ ويعمل به من تاريخ نشره فى الجريدة الرسمية) ٠

المادة ٢ ـ (أ) اللجان الطبية هى :
١ ـ اللجنة الطبية اللوائية
٢ ـ اللجنة الطبية اللوائية العلاجية
٣ ـ اللجنة الطبية المركزية
٤ ـ اللجنة الطبية المركزية العلاجية
٥ ـ اللجنة الطبية العليا

(ب) يسرى على اللجان الطبية العسكرية النظام الخاص بها ٠

(ج) على كل لجنة من اللجان الطبية ان تحتفظ بالقيود والسجلات الخاصة بها وأن تقدم قراراتها الى مرجعها المذكور فى المادة (٣) لتدقيقها٠

(د) يحق لكل لجنة أن تستعين برأى طبيب اختصاصى أو أكثر ولا تكون قراراتها نافذة المفعول ما لم تصدق من مرجعها اما قرارات اللجنة الطبية العليا فتصدق من وكيل وزارة الصحة ٠

المادة ٣ ـ (أ) تعين اللجنة الطبية اللوائية واللجنة الطبية اللوائية العلاجية من قبل مدير الصحة فى المحافظة أو اللواء ٠

(ب) تعين اللجنة الطبية المركزية واللجنة الطبية المركزية العلاجية من قبل وكيل وزارة الصحة بتنسيب من مدير الصحة ٠

(ج) تعين اللجنة الطبية العليا من قبل وزير الصحة بتنسيب من وكيل الوزارة ٠

(د) يمارس مدير مستشفى الاشرفية صلاحيات مدير الصحة فيما يتعلق بتشكيل اللجان الطبية اللوائية ٠

المادة ٤ ـ (أ) تقدم الطلبات المتعلقة باللجنة الطبية اللوائية الى مدير الصحة ٠

(ب) تقدم الطلبات المتعلقة باللجنة الطبية اللوائية العلاجية الى مدير المستشفى ٠

(ج) تقدم الطلبات المتعلقة باللجنة الطبية المركزية الى مدير الصحة ٠

(د) تقدم الطلبات المتعلقة باللجنة الطبية المركزية العلاجية الى مدير المستشفى ٠

(هـ) تقدم الطلبات المتعلقة باللجنة الطبية العليا الى وزير الصحة ٠

(و) اذا كان الطلب لغايات المعالجة خارج مستشفيات وزارة الصحة فتقدم الى وزير الصحة ٠

المادة ٥ ـ يحق للوزير أو الوكيل أو مدير الصحة أو مدير المستشفى اعادة القرار الى اللجنة الطبية لاعادة النظر أو استئنافه الى لجنة أعلى مع بيان الاسباب الموجبة لذلك ٠

المادة ٦ ـ تشكل اللجنة الطبية اللوائية من طبيبين وتنعقد برئاسة أقدمهم فى الدرجة وتختص بالامور التالية :

(أ) فحص طلاب الاستخدام فى الوظائف الغير قابلة للتقاعد على أن لا يزيد الراتب الاساسى عن ٥٠ دينار فى الشهر وطلاب البعثات ٠

(ب) تقدير السن ٠

(ج) تقدير العاهات لغير موظفى الحكومة الناجمة عن العمل أو الحوادث أو المحالة من المراجع القضائية ٠

(د) ارسال المعاملات للمراجع صاحبة الطلب ونسخة منها لوزارة الصحة ٠

المادة ٧ ـ تشكل اللجنة الطبية اللوائية العلاجية من طبيبين من أطباء المستشفى وتنعقد برئاسة أقدمهم وتختص فى الامور التالية :

(أ) فحص الموظفين طالبى الاجازات المرضية التى تتجاوز مدتها اسبوعا ولا تزيد عن شهر

(ب) الفحص التمهيدى للموظفين الذين لحق بهم ضرر أثناء الخدمة فى الحكومة ٠

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٧٢١ فى ١٩٧٧/٨/١٦

(جـ) ارسال المعاملات للمراجع صاحبة الطلب ونسخة منها لوزارة الصحة ٠

المادة ٨ ـ تشكل اللجنة الطبية المركزية من ثلاثة أطباء برئاسة أقدمهم فى الدرجة وتختص فى الامور التالية :

(أ) فحص طلاب الاستخدام للوظائف المصنفة أو الوظائف المؤقتة أو غير مصنفة اذا زاد الراتب الاساسى عن ٥٠ دينارا فى الشهر ٠

(ب) تدقيق أو فحص الحالات والتقارير المحالة اليها من وزير الصحة أو وكيل الوزارة ٠

المادة ٩ ـ تشكل اللجنة الطبية المركزية العلاجية من ثلاثة أطباء من أطباء المستشفى برئاسة أقدمهم فى الدرجة وتختص فى الامور التالية :

(أ) فحص الموظفين طالبى الاجازات المرضية التى تزيد عن شهر ولا تزيد عن ثلاثة أشهر من تاريخ الانقطاع عن العمل ٠

(ب) فحص الموظفين الذين تطلب احالتهم على التقاعد لاسباب صحية قبل احالتهم الى اللجنة العليا لاعطاء القرار النهائى ٠

(جـ) فحص الموظفين الذين يطلبون تعويضا من ضرر اصابهم أثناء قيامهم بالوظيفة ولم يعتزلوا الخدمة ٠

(د) تدقيق أو فحص الحالات والتقارير المحالة اليها من وزير الصحة أو وكيل الوزارة ٠

المادة ١٠ ـ (أ) تشكل اللجنة الطبية العليا من خمسة أطباء ويسمى وزير الصحة رئيسا من بينهم وتنعقد من أربعة أعضاء برئاسة الرئيس أو الاقدم فى الدرجة عند غيابه ٠

(ب) تؤخذ قرارات اللجنة بأغلبية أصوات الحاضرين ٠

المادة ١١ ـ تمارس اللجنة الطبية العليا الاعمال التالية :

(أ) فحص الموظفين طالبى الاجازات المرضية التى تتجاوز ثلاثة أشهر ٠

(ب) تدقيق أو فحص الحالات والتقارير المحالة اليها من وزير الصحة أو وكيل الوزارة ٠

(جـ) تقدير الحالة الصحية المؤدية لانهاء الخدمة ٠

(د) تقدير درجة العجز للموظفين اذا كان العجز ناجما عن اصابة الموظف أثناء تأدية عمله الرسمى ومسببا عنه ٠

(هـ) تقدير حالة المرض المقعد عن العمل الذى أنهيت بسببه خدمة الموظف ٠

(و) تقدير مدى ارتباط وفاة الموظف بطبيعة عمله ٠

(ز) فحص الحالات المحالة اليها لغايات العلاوة العائلية للزوجة الواردة فى الفقرة (جـ) من المادة (١٣) من نظام العلاوات الموحدة للموظفين رقم ٣ لسنة ١٩٧٧ ٠

المادة ١٢ ـ العمال الذين يتقاضون أجورا يومية ويعملون بصورة مستمرة يفحصون من قبل طبيب واحد ويجب أن يكونوا حائزين على درجة من اللياقة البدنية تمكنهم من القيام بالاعمال المطلوبة منهم ٠

المادة ١٣ ـ (أ) يجب أن يتوفر فى طالبى التوظيف الشروط المبينة فى الملحق (رقم ١) ٠

وأن تتوافر درجة قوة البصر كما جاء فى الملحق (رقم ٢) ٠

(ب) يجوز أن تعاد معاينة طالب الاستخدام بعد اجراء العملية التى يحتاجها أو المعالجة اللازمة٠

(جـ) أن الاصابة بأحد الامراض الوارد ذكرها فى الملحق (رقم ٣) تحول دون قبول طالب الاستخدام فى الوظيفة ٠

(د) ان الاصابة بأحد الامراض الوارد ذكرها فى الملحق (رقم ٤) لا تحول دون قبول طالب الاستخدام فى الوظيفة ٠

(هـ) يجب توفر الشروط الخاصة الوارد ذكرها فى الملحق (رقم ٥) فى بعض الوظائف المعينة لطالب الاستخدام لهذه الوظائف ٠

(و) الملحق (رقم ٦) يعين تقدير تقريبى للنقص فى الكفاءة الشخصية للعمل أو العجز الذى ينشأ عن الاصابات بسبب فقد عضو أو جزء منه أو فقد منفعته ٠

المادة ١٤ ـ اذا تعذر على المريض المثول أمام اللجنة المختصة فيجوز انتداب عضو من اللجنة اللوائية اذا كان تابعا للجنة اللوائية وعضوين من اللجنة المركزية اذا كان تابعا لها ، وثلاثة أعضاء من اللجنة العليا اذا كان المريض تابعا لها ٠

وفى الحالات التى يتعذر فيها على المريض الموجود خارج مكان انعقاد اللجنة الطبية العليا المثول أمامها فيجوز للجنة العليا انتداب اللجنة الطبية المركزية العلاجية للقيام بفحص ذلك المريض

نيابة عنها وتقديم القرارات اللازمة الى اللجنة الطبية العليا ·

المادة ١٥ – اذا وقع الاعتراض على قرار لجنة طبية يحق لمرجعها المذكور فى المادة (٣) من هذا النظام أن يعيد ذلك القرار اليها لاعادة النظر أو أن يستأنفه الى لجنة أعلى ويكون قرار اللجنة الأخيرة قطعيا ·

أما قرارات اللجنة الطبية العليا فيحق للوزير اعادتها الى نفس اللجنة مع ابداء المبررات لاعادة النظر ويعتبر قرار اللجنة الثانى قطعيا بعد تصديقه من قبل وكيل الوزارة ·

المادة ١٦ – (أ) للوزير أو رئيس الدائرة المختص بموافقة وزير الصحة تعيين طالب التوظيف فى وظيفة فنية أو اختصاصه رغم انه غير لائق من الوجهة الصحية على أن لا تتعارض العاهة مع طبيعة العمل ·

(ب) تكون خدمة الشخص الذى عين على هذه الصورة مؤقتة لمدة ثلاث سنوات ، وللوزير أو رئيس الدائرة المختص تثبيته فى الخدمة الدائمة بموافقة وزير الصحة اذا كان رأى اللجنة الطبية المركزية أن حالته الصحية لم تتبدل ولا تؤثر على قيامه بأعمال وظيفته ·

المادة ١٧ – يلغى هذا النظام نظام اللجان الطبية رقم (٢٠) لسنة ١٩٧١

١٩٧٧/٧/٢٤

ملحق رقم (١)
الشروط الواجب توفرها لدى طالبى الاستخدام

١ – درجة كافية من الذكاء

٢ – سمع طبيعى وخلو من الامراض الاذنية التى قد تمنع من القيام بالوظيفة ·

٣ – سلامة العينين من أى نقص أو مرض يمكن أن يؤثر على القيام بالوظيفة ·

٤ – سلامة النطق ·
٥ – سلامة البنية ·
٦ – سلامة القلب والرئتين ·
٧ – سلامة القفص الصدرى وخلوه من التشوهات المعيبة ·
٨ – سلامة الاطراف والعمود الفقرى والمفاصل وخلوها من العيوب التى تؤثر على طبيعة العمل ·

٩ – سلامة الاسنان سواء كانت طبيعية أو اصطناعية ·

ملحق رقم (٢)
شروط توفر درجة قوة البصر

١ – قوة الابصار ٦/١٢ فى كل عين أو ٦/٦ فى أحدهما و ٦/١٨ فى الأخرى ·
٢ – يجوز استعمال النظارات على أن لا تزيد قوة العدسة عن ستة دياتبورات ·
٣ – فى العدسات اللاصقة يجب أن لا تزيد قوة العدسة عن ناقص خمسة ونصف أو زائد ستة ونصف دابوينز ·

ملحق رقم (٣)
الامراض التى تحول دون قبول طالب الاستخدام فى الوظيفة :

١ – الفتق بأنواعه والقيلة الكبيرة بأنواعها لحين الشفاء بالعملية الجراحية ·
٢ – القيلة الدموية وقيلة داء الفيل ·
٣ – الطحال المستأصل بسبب المرض ·
٤ – الدرن الرئوى الناشط ·
٥ – التهاب القصبات المزمن المصحوب بتغيير فى شكل الصدر وعلامات سريرية واضحة فى الرئتين ·

٦ – الامراض الرئوية الحادة وتحت الحادة بأنواعها وأسبابها المختلفة وكذلك الخراجات الرئوية والتجمعات الصدرية (الانصبابات الجنبية) وغيرها من التقيحات الصدرية الى أن تشفى شفاء تاما ·
٧ – الأورام الخبيثة بأنواعها ·
٨ – الاورام السليمة لحين استئصالها ·
٩ – ضغط الدم غير الطبيعى اذا لم يتجاوب مع المعالجة ·
١٠ – الزلال الذى لا يتجاوب مع المعالجة ·
١١ – البيله السكرية ·
١٢ – أورام الغدة النخامية ·
١٣ – مرض اديسون (Addison's) ·
١٤ – الصرع ·
١٥ – الامراض العقلية ·
١٦ – السفلس ·

١٧ ـ أمراض القلب العضوية ٠
١٨ ـ التهاب الكلي المزمن ٠
١٩ ـ الامراض والتقرحات الجلدية التى تتعارض مع طبيعة العمل ٠

ملحق رقم (٤)
الامراض التى لا تحول دون قبول طالب الاستخدام فى الوظيفة :

١ ـ داء بوت (POUS) متى تم شفاؤه وتقرر ذلك بعد فحصه بالاشعة ٠

٢ ـ الشلل الطفل اذا لم يتعارض مع طبيعة العمل ٠

٣ ـ تشوهات القدم اذا لم تتعارض مع طبيعة العمل ٠

٤ ـ تشوهات الكسور المعيبة وأية تشوهات اخرى اذا لم تتعارض مع طبيعة العمل ٠

٥ ـ حالات البتر بالاطراف والقدم واليد والاصابع اذا لم تتعارض مع طبيعة العمل ٠ وكذلك الاطراف الصناعية التى تؤدى وظيفة العضو بطريقة مرضية ٠

٦ ـ الترنية (حج الجمجمة) أو فقد جزء من عظام الرأس اذا لم تتعارض مع طبيعة العمل وثبت من فحص أشعة الجمجمة ورسام المخ عدم وجود تغيرات غير طبيعية وكان قد مضى على تاريخ حدوث الاصابة أكثر من سنتين ٠

٧ ـ الدوالى البسيطة بدون مضاعفات اذا لم تتعارض مع طبيعة العمل ٠

٨ ـ الكلية المستأصلة اذا كان البول طبيعيا والكفاءة الكلوية فى الحدود الطبيعية ٠

٩ ـ الطحال المستأصل بسبب اصابة (غير مرضية) ٠

١٠ ـ التهابات القصبات المزمنة البسيطة ٠ التى لم تؤد الى تغير فى شكل الصدر وأية تغيرات مرضية فى الرئتين ٠

١١ ـ أثر الزلال (TRACE) اذا أثبت من الفحص أن البول خال من علامات مرضية أخرى وضغط الدم طبيعى ٠

١٢ ـ تضخم الغدة الدرقية السليم الفيزيولوجى الغير مترافق مع اختلاطات موضعية أو علامات زيادة نشاط الغدة أو نقصها ٠

١٣ ـ اعوجاج العمود الفقرى البسيط اذا لم يتعارض مع طبيعة العمل ٠

الشروط الخاصة (بملحق رقم ٥)

١ ـ يشترط تمييز الالوف للفئات التالية والمرشحون لبعثاتها :

مدرسو الفنون الجميلة والكيمياء والنبات والحيوان والمرشحون لبعثاتها ٠

٢ ـ معلمو التربية الرياضية : لا يسمح باستعمال النظارات ويشترط عدم وجود تفرطح القدمين والعاهات والتشوهات أيا كانت ٠

٣ ـ المعلمون والمرشحون لبعثاتها :

يشترط سلامة السمع والنطق والصوت ٠

٤ ـ مقرر درجات الابصار الخاصة :

(أ) فئات درجة ابصار ممتازة : يشترط أن لاتقل قوة الابصار عن ٦/٩ ، ٦/٩ بنظارة أو بدونها مع تمييز الالوان للفئات التالية (طبيب عيون ، مهندس ، مساح ، حاسب ، مصور ، رسام، راصد جوى) ٠

(ب) فئات درجةابصار فوقالعادية: يشترط أن لاتقل قوة الابصار عن ٦/٩ ، ٦/١٢ بنظارة أو بدونها مع تمييز الالوان لفئات الفحص المجهرى من العاملون فى المختبرات ٠

(جـ) فئات ابصار أقل من العادى : يجوز أن تكون قوة الابصار بنظارة أو بدونها :

٦/١٨ ، ٦/١٨ أو ٦/٩ و ٦/٢٤ لفئات المدرسين الدينيين (امام ، واعظ ، الخ)

ملحق رقم (٦)
جدول بتقدير تقريبي
للنقص فى الكفاءة الشخصية للعمل او العجز الذى ينشا عن الاصابات بسبب فقد عضو او جزء منه او فقد منفعته

الأطراف عضوا او جزء من العضو	النسبة المئوية يمين	النسبة المئوية شمال
الأطراف العليا (اليد والساعد والعضد)		
فقد سلامية الابهام	١٥	٨
فقد سلامية ونصف	١٥	١٢
فقد جميع السلاميات	٢٥	٢٠
فقد جميع سلاميات وعظمة مشط الابهام	٣٠	٢٤
فقد السبابة	١٥	١٢
فقد الوسطى	١٢	١٠
فقد البنصر	٩	٧
فقد الخنصر	٨	٦
فقد الابهام والسبابة	٤٥	٣٣
فقد السبابة والوسطى	٣٥	٢٥
فقد الوسطى والبنصر	٢٢	١٨
فقد الخنصر والبنصر	١٨	١٥
فقد الوسطى والخنصر	٢٢	١٨
فقد الابهام والبنصر والوسطى	٤٥	٣٠
فقد البنصر والوسطى والسبابة	٤٥	٣٣
فقد الوسطى والبنصر والخنصر	٣٥	٢٥
فقد السبابة والخنصر والبنصر	٣٣	٢٧
فقد الابهام والسبابة والخنصر	٤٥	٣٦
فقد الابهام والسبابة والبنصر	٤٥	٣٦
فقد السبابة والوسطى والخنصر	٤٥	٣٣
فقد الابهام والبنصر والخنصر	٤٥	٣٣
فقد الابهام والسبابة والوسطى والبنصر	٥٥	٤٥
فقد جميع الاصابع ما عدا الابهام	٥٥	٤٥
فقد جميع الاصابع ما عدا السبابة	٥٥	٤٥
فقد أصابع اليد جميعها	٦٠	٥٥
فقد اليد جميعها	٦٥	٦٠
انكلوز جزئى فى الرسغ	٥ ـ ١٥	٥ ـ ١٥
انكلوز تام فى الرسغ	٢٥	١٨
بتر الساعد أسفل المرفق	٧٠	٦٠
بتر الساعد من المرفق	٧٥	٦٦⅔
بتر نصف العضد	٧٥	٦٦⅔

(تابع) ملحق رقم (٦)

عضوا أو جزء من العضو	النسبة المئوية يمين	شمال
بتر الذراع من الكتف	٨٠	٧٥
بتر الذراعين	١٠٠	١٠٠
انكلوز تام فى الكتف	٤٠ ـ ٥٠	٣٠ ـ ٤٠
انكلوز غير تام فى الكتف	٢٥ ـ ٣٥	٢٠ ـ ٢٥
تعود الخلع فى الكتف	٣٠	٣٥
نقص فى حركة الذراع لموازاة الكتف	٢٥	١٥
نقص فى حركة الذراع لدرجة ٣٠	١٥	٥
شلل العضلة الدالية	٣٠	٢٠
شلل العضلة ذات الرأسين	٣٠	٢٥
كسر غير ملتحم بالعضد	٥٠	٤٠
تيبس المرفق مع بسط بدرجة ١٨٠	٥٠	٤٠
تيبس بالمرفق فى زاوية ١٥٠	٤٠	٣٥
تيبس بالمرفق فى زاوية ٩٠	٣٠	٢٥
مفصل المرفق المفكوك	٥٠	٤٠
مرفق لا يتحرك الا بين درجتين ٩٠ و ١٠٠	٢٥	١٥
كسر غير ملتحم بالنتوء المرفقى	١٥	٥
كسر فى الساعد مع اعاقة تامة فى حركتى الكب والبطح	٥٠	٤٠
كسر بالتحام معيب قليلا بعظم الزند عائق لمفصل الرسغ بمقدار الربع	١٢	١٠
كسر بعظم الزند والالتحام به عيب شديد واعاقة الرسغ للثلث	١٥	١٢
انكلوز الرسغ مع بسط اليد والكب كامل	٢٥	٢٠
الأطراف السفلى (القدم والساق والفخذ)		
فقد ابهام القدم	٨	٨
فقد الابهام والاصبعان التاليان	١٢	١٢
فقد جميع الاصابع ما عدا الابهام	١٢	١٢
فقد أصابع القدم جميعها	٢٠	٢٠
فقد سلامية واحدة من الابهام	٢	٢
فقد الاصبع الثانى والثالث أو الرابع أو الخامس	٢	٢
فقد القدم والاصابع والمشطيات	٣٠	٣٠
عملية ليفرانك	٢٥	٢٥
فقد القدم عملية شوبار	٣٥	٣٥
فقد القدم من الثلث الاخير من الساق وعولج بعملية بتر	٥٠	٥٠
فقد الساق من مفصل الركبة	٦٥	٦٥
فقد الطرف السفلى حتى الثلث الاخير من الفخذ	٦٦٢/٣	٦٦٢/٣
فقد الطرف السفلى حتى أسفل المفصل الحرقفى	٧٥	٧٥
فقد الطرف السفلى من المفصل الحرقفى	٨٠	٨٠
تيبس المفصل الحرقفى فى وضع مناسب	٥٠	٥٠
كسر عظم الفخذ مع قصر ٦ سم والمفاصل جيدة	٣٠	٣٠

(تابع) ملحق رقم (٦)

عضوا أو جزء من العضو	النسبة المئوية يمين	شمال
كسر عظم الفخذ مع قصر ٤ سم	١٢	١٢
كسر عظم الفخذ مع قصر ٣ سم	٨	٨
انكلوز الركبة لدرجة ١٠٠	٥٠	٥٠
انكلوز الركبة تتحرك لدرجة ١٢٠ ـ ١٧٠	٢٥	٢٥
انكلوز بالركبة تتحرك لدرجة ٩٠ ـ ١٨٠	١٥	١٥
كسر غير ملتحم بالرضفة مع ضعف شديد بالفخذ	٣٠	٣٠
كسر غير ملتحم بالرضفة مع ضعف بالفخذ	٢٠	٢٠
التهاب مفصلي ركبي تشوهي	٢٥	٢٥
كسر غير ملتحم في الساق	٥٠	٥٠
كسر مزدوج في الساق بشكل (×)	٢٠	٢٠
انكلوز رسغ القدم في زاوية قائمة (أحسن وضع)	٢٠	٢٠
انكلوز رسغ القدم في زاوية ١٠٠	٣٣⅓	٣٣⅓
انكلوز في الكعب مع رفع القدم لأعلى	٥٠	٥٠
القدم المفرطحة نتيجة كسر العظام	١٥	١٥
تيبس ابهام القدم مع تعطيل حركة القدم	١٥	١٥
انكلوز في أصابع القدم في وضع جيد	١٥	١٥
صك تام حنوفالجم	٥٠	٥٠
دوالي مع تقرح	٢٥	٢٥

العضلات	النسبة المئوية يمين	شمال
١ ـ فقد جزء من العضلات سواء عضلة واحدة أو عدة عضلات مصحوب بالتصاق متسع مع الجلد أو ما تحته من الانسجة		
٢ ـ تمزق كامل أو جزئي لعضلة واحدة		
٣ ـ تمزق كامل أو جزئي لوتر مصحوب بضمور العضلات		
(أ) ضمور عضلات الفخذ كلها	٣٠	٣٠
(ب) ضمور عضلات الجزء الامامي للفخذ	٢٠	٢٠
(ج) ضمور الساق جميعها	٣٠	٣٠
(د) ضمور عضلات الجزء الامامي للساق	١٠	١٠
(هـ) ضمور عضلات الطرف السفلي	٤٠	٤٠

الأعصاب

شلل نتيجة اصابة أعصاب الاطراف

	يمين	شمال
شلل العصب الزندي (اصابة العصب في مستوى المرفق)	٣٠	٢٥
شلل العصب الزندي (الاصابة عند اليد)	٢٠	١٥
شلل العصب الكعبري (اصابة العصب أعلى الذراع للعضلة المثلثة الرؤوس)	٥٠	٤٠

(تابع) ملحق رقم (٦)

العضـــلات	النسبة المئوية يمين	النسبة المئوية شمال
شلل الثلاثة أعصاب الوسطى والزندى والكعبرى	٧٥	٦٥
شلل عصب تحت اللوح	١٠	٨
شلل العصب الدائرى	٢٠	١٥
شلل تام بأعصاب الطرف العلوى	٧٠	٥٥
شلل تام بأعصاب الطرف السفلي	٥٠	٥٠
شلل العصب الوركى المأبضى الوحشى	٣٠	٣٠
شلل العصب الوركى المأبضى الانسى	٣٠	٣٠
شلل العصب الوركى المـــأبضى الوحشى مصحوب بألم	٦٠	٦٠
شلل العصب الوركى المأبضى الوحشى والانسى	٤٠	٤٠
شلل العصب الفخذى	٥٠	٥٠
التهاب العصب الوركى التام	٥٠	٥٠
شلل العصب الشظوى	٢٠	٢٠

الأوعية الدموية	النسبة المئوية يمين	النسبة المئوية شمال
١ ـ الاصابةأو المرض اما أن تشفى بالتداخل الجراحى أو ينشأ عنهـــا عاهة تتوقف درجتها على درجة العجز الناشىء عنها		
٢ ـ انسداد الاوعية الدموية		
انسداد الشرايين { اصابى / جراحى / عدوى }		
(أ) ضمور طرف مع تيبس بالمفاصل	١٠٪	٤٠٪
(ب) اصابة أحد الاعصاب	أنظر الاعصاب	
(ج) غنغرينا بالأطراف	أنظر حالات البتر	
٣ ـ انسداد الاوردة :		
(أ) أوزيما مزمنة	١٠٪	٣٠٪
(ب) انسداد بالطرفين السفليين مع أوزيما مزمنة تؤثر على المشى والوقوف	٢٠٪	٥٠٪

دوالى الساقين

ان وجود الدوالى لا ينشأ عنها عجز يمكن تقدير نسبته المئوية مضاعفات الدوالى يمكن شفاؤها بتداخل جراحى أو يتسبب عنها :

	النسبة المئوية يمين	النسبة المئوية شمال
قرحة متسبعة	٢٠٪	٣٠٪
أوزيما متسعة	أنظر السداد الوريدى	

(تابع) ملحق رقم (٦)

الـــدماغ	النسبة المئوية للعجز
نوع العاهة	
فقد شعر فروة الرأس	٥ ـ ١٥ ٪
فقد عظمى يشمل الصفيحة الخارجيــة والداخلية اتساعه أصغر من مساحة ٥ سم٢	٥ ـ ٢٠ ٪
فقد عظمى ٢ سم٢	٨ ـ ٪
فقد عظمى × ٢½ سم	٨ ـ ١٠ ٪
فقد عظمى ٢ × ٣ سم	١٠ ـ ١٢ ٪
فقد عظمى ٤ × ٣ سم	١٠ ـ ٪
فقد عظمى ٤ × ٤½ سم	١٠ ـ ٢٠ ٪
فقد عظمى أكبر اتساعا من مساحة ٥ سم٢ وشاملا صفيحتى العظام الداخلية والخارجية مع وجود نبضات المخ	٢٠ ـ ٤٠ ٪

نوع العاهة	النسبة المئوية للعجز
اصابة الدماغ مصحوبة أو غــير مصحوبة بكسر بعظام الرأس مع صداع وبعض لعثمة فى الكلام وأعراض دماغية	٥ ـ ٢٠ ٪
اصابة الدماغ مثل السابقة ـ ولكن مع بعض نقص فى القــوى العقلية قد تصل الى درجة الجنون العام	١٠٠ ـ ٪
نوبات صرعية متعددة	٤٠ ـ ٨٠ ٪
نوبات صرعية قليلة أو نادرة	٢٠ ـ ٣٠ ٪
شلل الطرفين العلويين :	
شلل تام بالذراع الايمن	٧٠ ـ ٪
شلل تام بالذراع الايسر	٦٠ ـ ٪
شلل غير تام بالذراع الايمن	٢٠ ـ ٥٠ ٪
شلل غير تام بالذراع الايسر	١٥ ـ ٣٠ ٪
شلل الطرفين السفليين :	
شلل الطرف السفلى مع القدرة على المشى	٢٠ ـ ٤٠ ٪
شلل نصفى عام مصحوب بتوتر العضلات	٧٠ ـ ١٠٠٪
شلل نصفى غير تام أو غير مصحوب بتوتر العضلات	١٠ ـ ٦٠ ٪
شلل نصفى أيمن غير تام	١٨ ـ ٦٠ ٪
شلل نصفى أيسر غير تام	٨ ـ ٤٠ ٪
افازيا واضحة	٦٠ ـ ٨٠ ٪
افازيا مع شلل نصفى غير تام	١٠٠ ٪
افازيا بسيطة	١٠ ـ ٣٠ ٪
نزيف مخى مصحوب بشلل نصفى غير قابل للشفاء	١٠٠ ٪

(تابع) ملحق رقم (٦)

ارتجاج دماغي مع دوخة	٤٠ ـ ٦٠ ٪
خراج بالمخ مع صداع شديد وصرع	٣٠ ـ ٦٠ ٪
رض بالدماغ مصحوب أو غير مصحوب بكسربالجمجمة مع دوخة وطنينوصداع	١٠ ـ ٧٠ ٪

تغييرات فى الوظائف العقلية

مرض عقلى حاد	١٠ ـ ١٠٠٪
مرض عقلى مزمن	١٠ ـ ٨٠ ٪
المرض العقلى الاصابى عقب الارتجاج الدماغى أو اصابة بالمخ :	
١ ـ تستدعى علاج المصاب بمستشفى الأمراض العقلية	١٠٠ ٪
٢ ـ لا تستدعى علاجه أو مراقبته	٨٠ ٪
٣ ـ حالة ذات أعراض مناخوليا أو عتاهة	١٠ ٪
ارتعاشات انفعالية	١٠ ـ ٣٠ ٪
ارتعاشات نتيجة ارتجاج المخ	٢٠ ـ ٥٠ ٪
ميل العنق التشنجى	٢٠ ـ ٤٠ ٪

العينـــان	النسبة المئوية للعجز يمين	شمال
ضعف فى قوة الابصار لعين لغاية الثلث	صفر ـ١٠ ٪	
١ ـ فقد الابصار غير قابل للعلاج : يدخل فى هذا الباب انعدام أو ضمور مقلة العينين ـ العتامات المتسببة عن أثر الالتئام شاملة أغلب القرنية ـ الضمور التام للعصب البصرى ـ التلف الناشىء عن أثر الالتئام بالعصب الخلفى للمشيمة الشبكية وانفصال الشبكية ٩٠ ويعتبر من الناحية العملية فاقد الابصار عندما لا يتعدى الابصار المركزى نصف متر أى يمكن تمييز اصابع اليد على مسافة نصف متر ويكون ميدان النظر أقل من نصف متر أو منعدما من الناحية الأخرى .		
٢ ـ فقد ابصـــار احدى العينين مـع سلامة العين الأخرى : يجب أن تميز حالات فقد الابصار بدون تلف ظاهر وحـــالات التشويه (استئصال أو ضمور مقلة العين وعنبة متسعة) .		
(أ) فقد الابصار بدون تشويه ظاهر	٢٥	٪
(ب) استئصال مقلة العين أو ضمورها مع تشويه ظاهر لا يمنع من وضع عين صناعية	٣٠	٪
(ج) استئصال مقلة العين مع أثر التئام يمنع من وضع عين صناعية	٤٠	٪
٣ ـ الابصار المركزى ـ نقص أو فقـد ميدان النظر بالعينين :		
١ ـ ضيق ميدان النظر الى ٣٠ درجة :		

(تابع) ملحق رقم (٦)

	النسبة المئوية للعجز يمين	شمال
(أ) لعين واحدة	صفر	٪
(ب) عينين	٢٠	٪
٢ ـ ضيق ميـــدان النظر لأقل من ١٠ درجات :		
(أ) فى عين واحدة	١٠	٪
(ب) فى عينين	٧٠ ـ ٨٠	٪
٣ ـ اسكوتوما Scotoma مركزية حسب اتساعها :		
(أ) عين واحدة	١٥ ـ ٢٠ ٪	
(ب) عينين	٧٠ ـ ١٠٠٪	
٤ ـ فقد النصفين المتماثلين Hemianapia فى ميدان النظر :		
مع الاحتفاظ بقوة الابصار المركزية :		
(أ) فقد ميدان النظر الرأسى :		
١ ـ نصف الميدان المتماثل أيمن وأيسر بالعينين	٢٥	٪
٢ ـ فقد ميدان النظر الانفى	١٠	٪
٣ ـ فقد نصف ميدان النظر الصدغى	٤٠	٪
(ب) فقد ميدان النظر الافقى علوى	٤٠	٪
سفلى	٥٠	٪
للربع	١٠	٪
(ج) ازدواج البصر diplopid	٢٥	٪
اصابات أخرى بالعينين :		
١ ـ شلل للتكييف وشلل للعضلة القابضة للقزحية :		
(أ) الشلل الداخلى التكييفى للعين الواحدة	٥ ٪ ـ ١٠٪	
(ب) الشلل الداخلى التكييفى للعينين	١٠٪ ـ ٢٠٪	
٢ ـ كتاركتا أصابية :		

عندما تكون قوة ابصار العين أقل من السليمة مما يسبب عدم اندماج الصورتين يزاد ١٠٪ بحيث لا تتعدى درجة العاهة ٢٥٪ بمثل العاهة المتخلفة عن فقد ابصار العين الواحدة ٠

فمثلا : (أ) قوة ابصـــار العين اليمنى السليمة ٦/٦
وقوة ابصار العين اليسرى بعد العملية ٦/٦ الى ٦/١٢
ب + ١٠ ديوبيتر تتكون العاهة

(ب) قوة ابصار العين اليسرى السليمة	١٠	٪
وقوة ابصار العين اليسرى بعد العملية ٦/٦٠ أو أقل فتكون العاهة	٢٥	٪

وان خلع العدسة أو نزيف داخل العين أو انفصال الشبكية قابل للتغييرات والتطورات ولذلك تقدر العاهة حسب درجة الابصار

فقد العدسة فى عين واحدة	١٠ ـ ٢٠٪	
فقد العدستين معا	٢٠ ـ ٤٠٪	

(تابع) ملحق رقم (٦)

النسبة المئوية للعجز

عظم الحجاج :

(أ) تلف عظم الحجاج وبعض محتوياته (مقلة العين والجيوب حولها والحفرة الانفية) مصحوب بتشوه لا يمكن اصلاحه أو وضع عين صناعية	٥٠ ـ ٧٠٪
(ب) الاعصاب المحركة :	
شلل عضلة أو أكثر نتج عنه ازدواج البصر	٢٥ ٪
(ج) أعصاب الحساسية :	
التهاب بأطراف الاعصاب مع خزل أو تقلص عضلات الوجه مصحوبة بالم	١٥ ـ ٢٠٪
(د) شلل العصب التوامى الثلاثى (العصب الخامس)	١٠ ـ ٣٠٪
(هـ) تغييرات الاوعية الدموية ـ انيورزم وأورام نابضة بالحجاج	٢٠ ـ ٦٠٪

الجفـــون :

١ ـ انحراف حافة الجفن (للداخل أو الخارج) أو الشعرة أو أثر الالتئام الرديئة أو التصاق الملتحمة الجفنية بملتحمة المقلة سواء كانت كلية أو جزئية حسب اتساعها	صفر ـ ١٠٪
٢ ـ عدم القدرة على غلق جفنى العينين بسبب شلل العصب الوجهى :	
(أ) عين واحدة حسب المضاعفات	١٠ ـ ٢٠٪
(ب) عينين حسب المضاعفات	٣٠ ـ ٥٠٪

المسالك الدمعية

زيادة التدميع :

ناسور دمعى مع اصابات متسعة بالعظم من ناحية	٢٠ ٪
من ناحيتين	٤٠ ٪

الأنف

التشويه

كسر عظم الانف مع ضيق الخياشيم	١٥ ٪
فقد الانف بدون ضيق الخياشيم	٢٠٪ ـ ٤٠٪
فقد أرنبة الانف	١٠ ٪
فقد جزئى بالانف بدون ضيق الخياشيم	١٠٪ ـ ٢٠٪
فقد بالانف مصحوب بضيق الخياشيم	٢٠ ـ ٥٠٪
ضيق الانف بدون فقد :	
١ ـ اذا لم يعالج الضيق تتراوح درجة العجز ما بين	٥ ـ ٢٥٪
٢ ـ شلل تام بعصب الشم دون اصابات ظاهرة بأعلى الحفرة الانفية	٥ ٪

الاذنان

الاذن الخارجية :

فقد أو تشويه بصيوان الاذن بدون اصابة المجرى السمعى :

(تابع) ملحق رقم (٦)

	النسبة المئوية للعجز
اذن واحدة	٥ ٪
أذنين	١٠ ٪

فقد صيوان الاذن مصحوب بضيق المجرى السمعى :
يضاف لدرجة العجز المنوه عنها بعالية درجة العجز بسبب ضعف السمع أو انعدامه

الاذن الوسطى :

صمم غير كامل : من ناحية واحدة	٥ ٪ ـ ١٠٪
من الناحيتين	١٥٪ ـ ٤٠٪
صمم كامل من ناحية واحدة	٣٠ ٪
من الناحيتين	٦٠ ٪
صمم كامل من ناحية وغير كامل من الناحية الأخرى	٣٠٪ ـ ٥٠٪

التهاب عظمى نخاعى
التهاب عظمى نخاعى قيحى بالصدغى مصحوب بناسور
فاذا لم يشف بتداخل جراحى يراعى تقرير العاهة حسب درجة الالتهاب العظمى النخاعى

التهاب عظمى ذرنى بالصدغى	٣٠٪ ـ ٥٠٪
الدوخة الشديدة المستمرة	١٠٪ ـ ٣٠٪
صمم اذن واحدة	١٥ ٪
صمم اذن وحيدة	٣٠ ٪

الاسنان

فقد لغاية ثلاثة أسنان	صفر٪ ـ ٥ ٪
فقد نصف الأسنان مع امكان تركيب طقم صناعى	١٠ ٪
فقد نصف الاسنان مع عدم امكان تركيب طقم صناعى	٢٥ ٪
فقد الاسنان جميعها مع امكان تركيب طقم صناعى	١٥ ٪
فقد الاسنان جميعها مع عدم امكان تركيب طقم صناعى	٤٠٪ ـ ٥٠٪

الوجـــه

تشوهات الوجه :

اصابة الفك العلوى وتشوه الانف (حسب حالة الانسجة الرخوة	٨٠٪ ـ ٩٠٪
اصابة الفك العلوى مع تشوه الوجه	٩٠ ٪
اصابة الفك السفلى بأكمله أو عندما لا يبقى خلاف الفرع الصاعد مع تشوه الوجه	٦٠٪ ـ ٨٠٪

الفك العلوى

المضغ غير ممكن	٤٠٪ ـ ٥٠٪
المضغ ممكن ولكنه محدود	١٠٪ ـ ٢٠٪
فقد بسقف الحلق	١٠٪ ـ ٣٠٪

(تابع) ملحق رقم (٦)

	النسبة المئوية للعجز
فقد بسقف الحلق يتحسن بالعلاج الجراحي	صفر٪ ـ ١٠٪
فقد بسقف الحلق متصل بالحفرة الانفية مع تشوه بالوجه	٣٠٪ ـ ٥٠٪
فقد بسقف الحلق متصل بالحفرة الانفية يتحسن بالعلاج	١٠٪ ـ ٢٠٪
فقد بسقف الحلق متصل بالحفرة الانفية وجيب الهواء الفكي	٣٠٪ ـ ٤٠٪
الفك السفلي	
المضغ غير كاف أو غير ممكن	٤٠٪ ـ ٦٠٪
المضغ ممكن نوعا	٥ ٪ ـ ١٠٪
خلع بالمفصل الفكي الصدغي ولا يمكن رده	٢٠٪ ـ ٣٠٪
خلع بالمفصل الفكي الصدغي يتحسن بالعلاج	صفر٪ ـ ١٠٪
ضيق الفم بسبب انكلوز الفكين	٢٠ ٪
ضيق الفم بسبب انكلوز الفكين بحيث لا يتناول غير السوائل	٢٥ ٪
اللســـان	
بتر اللسان حسب اتساعه والالتصاقات وحالة الكلام	١٠٪ ـ ٤٠٪
ناسور لعابي لم يتحسن بالعلاج الجراحي	١٠٪ ـ ٤٠٪
العامود الفقري	
انحراف الرأس والجذع	٢٠٪ ـ ٥٠٪
سكوليوز أو لردوز أو كيفوز مع قيد الحركات	٣٠٪ ـ ٥٠٪
بروز أو انخساف موضعي مصحوب بآلام وقيد بالحركات	١٠٪ ـ ٣٠٪
شلل الطرفين السفليين	١٠٠ ٪
شلل الطرفين السفليين غير كامل والمشي غير ممكن	٧٠ ٪
شلل الطرفين السفليين غير كامل والمشي ممكن بعكاز أو عصا	٣٠٪ ـ ٧٠٪
التهاب عظمي مفصلي تشوهي	٣٠٪ ـ ٤٠٪
التهاب عظمي مفصلي تشوهي مع تيبس مفاصـــل الفقــرات وصـــعوبة التنفس	٤٠٪ ـ ٨٠٪
التهاب عظمي نخاعي بالفقرات مع سلامة النخاع الشوكي	٢٠٪ ـ ٦٠٪
مرض بوت غير مصحوب بخراج درني	٣٠٪ ـ ٥٠٪
مرض بوت مصحوب بخراج درني	٥٠٪ ـ ٧٠٪
تكهف الحبل الشوكي	٥٠٪ ـ ٧٠٪
ضمور العضلات المطرد	١٠٪ ـ ٨٠٪
تليف الجهاز العصبي المركزي المنثور	٦٠٪ ـ ٧٠٪
الحوض	
آلام مع صعوبة المشي والحركة	١٠٪ ـ ٢٠٪
قصر الطرف السفلي وانحراف بمحورة	٢٠٪ ـ ٤٠٪
العنق	
انثناء العنق للامام نتيجة شد العضلات أو أثره التئام ملتصقة	١٠٪ ـ ٣٠٪
انثناء العنق بحيث تصل الذقن لاعلى عظم القص	٤٠٪ ـ ٦٠٪

(تابع) ملحق رقم (٦)

الحنجرة

	النسبة المئوية للعجز
ضيق الحنجرة :	
بحة الصوت	٥ ٪ ـ ٢٠٪
ضيق التنفس عقب المجهود	١٠ ٪
ضيق التنفس بدون اجراء المجهود	٣٠ ٪
ضيق التنفس يستدعي وضع انبوبة حنجرة	٤٠ ٪
بحة بالصوت مصحوبة بضيق تنفس	١٦٪ ـ ٦٠٪
درن الحنجرة	٢٠ ٪
انعدام الصوت مع تلف محدود بالاوتار الصوتية	٥٠ ٪
صعوبة البلع مع أو بدون انعدام الصوت	٩٠ ٪
ضيق التنفس والحنجرة مع فتحة حنجرية	١٠٠ ٪

الحلق

ضيق الحلق السفلى والبلعوم :	
ضيق الحلق يعيق البلع	١٠٪ ـ ٣٠٪
ضيق البلعوم	٢٠٪ ـ ٥٠٪
ناسور البلعوم مصحوب بضيق غير قابل للشفاء بجراحه	١٠٪ ـ ٣٠٪
ضيق أو انسداد الحلق العلوى :	
برزخ حلقى بلعومى من التصاق سقف الحلق بالجدار الخلفى	١٥٪ ـ ٤٠٪
برزخ حلقى مصحوب بصمم	٦٠٪

القفص الصدرى

كسر عظم القفص غير مصحوب باصابة خشوية	١٠٪ ـ ٢٠٪
كسر ضلع	صفر٪ ـ ٢٠٪

الرئتـــان

الدرن الرئوى :	
درن رئوى نتيجة عدوى مهنية أو عقب اصابة :	
الحالات البسيطة	١٠٪ ـ ٢٠٪
الحالات المتوسطة	٣٠٪ ـ ٧٠٪
الحالات المتقدمة	٧٠٪ ـ ٩٠٪
الالتهاب الشعبى المزمن :	
التهاب شعبى مزمن ـ مضاعف بانفزيما وفشل القلب وربو	٩٠ ٪
التهاب شعبى بسيط	٥٪ ـ ٢٠٪
ارتشاح بلورى اصابى	٥٪ ـ ٣٠٪
انسكاب دموى بلورى	٥٪ ـ ٢٠٪
انسكاب صديدى بلورى	١٠٪ ـ ٥٠٪

(تابع) ملحق رقم (٦)

القلب والاورطى

النسبة المئوية للعجز

التصاق بغشاء القلب أو اصابة بصمام القلب أو التهاب بعضلات القلب :

والقلب متكافىء	١٠٪ ـ ١٥٪
مع أعراض ظاهرة	٢٠٪ ـ ٦٠٪
مع عدم تكافؤ القلب	٨٠ ٪
تأثير القلب والكليتين نتيجة حدوث عدوى أو تسمم	٣٠٪ ـ ٩٠٪
انيورزم الاروطى	٤٠٪ ـ ٨٠٪

البطن

المعـــدة :

قرحة مزمنة	٣٠٪ ـ ٥٠٪
قرحة مزمنة مصحوبة بضيق البواب وتمدد المعدة ونجافة	٥٠٪ ـ ٨٠٪
قرحة مزمنة مع التصاقات مؤلمة	١٠٪ ـ ٤٠٪
قرحة مزمنة مع ناسور معدى لم يسعف بالعلاج الجراحى	٥٠٪ ـ ٩٠٪
قرحة مزمنة مع ناسور بالامعاء الدقاق لم تشف بالعلاج ـ ناسور ضيق	٢٠٪ ـ ٣٠٪
قرحة مزمنة مع ناسور بالامعاء ـ ناسور متسع فى البطن منخفض	٤٠٪ ـ ٧٠٪
قرحة مزمنة مع ناسور بالامعاء ـ ناسور فى وضع مرتفع	٧٠٪ ـ ٩٠٪

ناسور بالامعاء الغلاظ لم يشف بالعلاج الجراحى

١ ـ ناسور ضيق يسمح بخروج الغاز وبعض السوائل	٢٠٪ ـ ٣٠٪
٢ ـ ناسور يسمح بخروج بعض مواد برازية والتبرز عادى	٣٠٪ ـ ٤٠٪
٣ ـ شرج صناعى يخرج منه جميع محتويات الامعاء والتبرز معدوم	٨٠٪ ـ ٩٠٪
ناسور شرجى حسب موضعه خارج أو داخل العضلة العاصرة :	
مع عدم القدرة على حجز البراز أو احتباس المواد البرازية نتيجة اصابة العضلة العاصرة	١٠٪ ـ ٤٠٪
مع اصابة العضلة العاصرة أو فتحة الشرج مصحوب أو غـــير مصـــحوب بسقوط الشرج	٢٠٪ ـ ٧٠٪
مع التهاب معوى	٢٠٪ ـ ٧٠٪
مع دوستتاريا مؤقتة	٢٠٪ ـ ٥٠٪
مع التهاب بريتونى درنى	٣٠٪ ـ ٧٠٪

الفتق الاصابى

١ ـ فتق اربى	٠ ٪ ـ ٢٠٪
٢ ـ فتق فخذى	١٠٪ ـ ٣٠٪
٣ ـ فتق مزدوج	٢٠٪ ـ ٣٠٪
٤ ـ فتق سرى	١٠٪ ـ ٢٠٪

(تابع) ملحق رقم (٦)

جدار البطن

	النسبة المئوية للعجز
اثرة التئام مصحوبة بفتق	١٠٪ ـ ٣٠٪
اثرة التئام مصحوبة بفتق محدود	١٠٪ ـ ٢٠٪
اثرة التئام مصحوبة بفتق (بفتق جراحى)	٣٠٪ ـ ٦٠٪
فتق أو تفتق Eventation بدون اثرةالتئام	١٠٪ ـ ٤٠٪
فتق جراحى Incisonal Hernia	١٠٪ ـ ٢٠٪
شلل جزئى لعضلات البطن نتيجة تأثر عصب جدار البطن	٥ ٪ ـ ١٠٪
فتق جراحى بطنى مصحوب أو غير مصحوب بشلل جزئى لعضلات البطن	٢٠ ٪

الكبد

ناسور مرارى أو صديدى اصابى أو عقب جراحة	٢٠٪ ـ ٦٠٪

الطحال

استئصال الطحال	٢٠٪ ـ ٥٠٪

المسالك البولية

التهاب باحدى الكليتين	١٠٪ ـ ٣٠٪
التهاب باحدى الكليتين مع التهاب بحوض الكلية	٤٠٪ ـ ٥٠٪
التهاب كلوى بسبب عدوى أو تسمم	٥٠٪ ـ ٨٠٪
التهاب بحوض الكليتين	٥٠٪ ـ ٨٠٪
استئصال الكلية	٥٠ ٪
استئصال الكلية مصحوب بفتق جراحى	٦٠٪ ـ ٧٠٪
ناسور بطنى بولى	٤٠٪ ـ ٦٠٪
ناسور بالحالب	٥٠ ٪
كلية متحركة	٥ ٪ ـ ١٠٪
درن بكلية واحدة	٥٠ ٪
درن بالكليتين	٦٠٪ ـ ٨٠٪
درن بالمثانة مع سلامة الكليتين	٢٠٪ ـ ٣٠٪

المثانة

التصاق جدار المثانة بالارتفاق العانى بسبب كسر	٤٠٪ ـ ٥٠٪
ناسور أسفل منطقة العانة	٥٠ ٪
ناسور بولى	٥٠ ٪
ناسور مثانى معوى	٧٠ ٪
ناسور مثانى شرجى	٥٠٪ ـ ٩٠٪
التهاب مثانى مزمن اصابى أو نتيجة ادخال مجس متكرر أو جرح بالمثانة استدعى تثبيت قسطرة	٣٠٪ ـ ٤٠٪
التهاب مثانى مع التهاب بحوض كلية واحدة	٥٠ ٪

(تابع) ملحق رقم (٦)

	النسبة المئوية للعجز
التهاب مثانى مع التهاب بحوض كليتين	٧٠٪ ـ ٩٠٪
انحباس كلى بالبول نتيجة اصابة النخاع الشوكى	٤٠ ٪
انحباس جزئى بالبول	٢٠ ٪
انحباس جزئى بالبول مصحوب بالتهاب كلية واحدة أو كليتين	٥٠٪ ـ ٩٠٪
عدم القدرة على حجز البول	٢٠٪ ـ ٣٠٪

قناة مجرى البول

قناة مجرى البول الخلفى

ضيق كامل نتيجة تمزق قناة مجرى البول الخلفى	٩٥ ٪
ضيق نتيجة تمزق جزئى	٦٠ ٪
ضيق يمكن توسيعه بعملية جراحية	٢٠٪ ـ ٤٠٪
ضيق مصحوب بناسور متصل ما بين الشرج وقناة مجرى البول	٦٠٪ ـ ٨٠٪
ضيق مصحوب بانعدام العضلة العاصرة للشرج وعدم القدرة على حجز البراز	٨٠٪ ـ ٩٠٪

قناة مجرى البول الأمامى

ضيق اصابى يمكن توسيعه	٢٠٪ ـ ٣٠٪
ضيق يصعب توسيعه	٣٠٪ ـ ٤٠٪
ناسور بولى	٣٠ ٪
انعدام قناة مجرى البول الامامى مع فتحة بالعجان	٧٠ ٪
انعدام قناة مجرى البول الامامى مع فتحة ما بين السرة والعانة	٤٠ ٪

أعضاء التناسل

فقد القضيب	٦٠ ٪
فقد القضيب مع ضيق بفتحة مجرى البول	٧٠ ٪
انعدام جزئى بالجسم الاسفنجى	٣٠ ٪
أثر التئام بالقضيب لا تمنع الانتصاب	صفر ٪
فقد تمرة القضيب	٢٥ ٪
فقد القضيب مع قناة مجرى البول الأمامى والسفلى مع الخصيتين	٩٠ ٪
فقد خصية مع مظاهر نقص الهرمونات	١٠ ٪
فقد خصية قبل البلوغ	٣٣⅓ ٪
فقد خصية لغاية سن الاربعين	٢٠ ٪
فقد خصية فى سن ٤٠ ـ ٦٠ سنة	١٠ ٪
فقد خصيتين للمراهق	٦٠ ٪
فقد خصيتين للبالغ	٣٥ ٪
فقد خصيتين بعد سن الستين	١٠ ٪
قيلة مائية حسب الحجم والمضاعفات	١٠ ٪
قيلة دموية اصابية	١٠٪ ـ ١٥٪
درن البربخ وخصية واحدة	١٠ ٪ ـ ١٥٪
درن البربخ وخصيتين	٢٠٪ ـ ٤٠٪
درن البربخ من ناحية أو ناحيتين مع اصابة البروستاتا والحويصلة المنوية	٤٠ ٪ ـ ٥٠٪
فقد الرحم	٣٠ ٪

	النسبة المئوية للعجز	
تغيير فى وضع الرحم	٢٠	٪
سقوط الرحم أو المهبل حالة خفيفة	صفر٪ ـ ٥ ٪	

أثر الالتئام

أثر التئام مقيدة لحركة الطرف العلوى :		
العضد ملتصق بالجسم	٣٠ ـ ٤٠	٢٥ ـ ٣٠٪
الكب ١٠ درجات الى ٤٥ درجة	٣٠ ـ ٢٠	٢٥ ـ ١٥٪
الكب من ٤٥ درجة الى ٩٠ درجة	٢٠	١٥٪
الكب لغاية ٩٠ درجة ولكن مع عدم القدرة على رفع الذراع	١٠	٨ ٪
أثر التئام المرفق مقيدة حركة البسط :		
لزاوية ١٣٥ درجة	١٠٪	٨ ٪
لزاوية ٩٠ درجة	٢٠٪	١٥٪
لزاوية ٤٥ درجة	٤٠٪	٣٠٪
لاقل من ٤٥ درجة يكون الساعد فى حالة ثنى لزاوية حادة	٥٠٪	٤٠٪
أثره التئام بخلفية الركبة مقيد حركة البسط :		
من ١٣٥ الى ١٧٠ درجة	٣٠٪	١٠٪
من ٩٠ الى ١٣٥ درجة	٥٠٪	٣٠٪
ولغاية ٩٠ درجة أو أقل	٥٠٪	٦٠٪
وأثره التئام براحة القدم محدثة انحراف حافته حسب الاتساع	١٠٪	٤٠٪
أثره التئام مؤلمة ومتقرحة حسب الموضع والاتساع	٥ ٪	٢٥٪

التهاب نخاعى عظمى مزمن

ناسور واحد أو متعدد ومتكرر	٢٠٪	٣٠٪
التهامى عظمى درنى :		
التهاب عظمى مع ناسور حسب الموضع	٢٠٪	٤٠٪

الأورام

غدد درنية :		
١ ـ غدد درنية متقيحة محدثة مضضا وآلام بسيطة	صفر٪	٢٠٪
٢ ـ غدد درنية متقيحة مصحوبة بنواسير	٢٠٪	٤٠٪
الأورام الخبيثة :		
تقدر العاهة حسب العجز الناشىء من التداخل الجراحى العلاجى بسبب الأصابع أو طرف أو بحسب انتكاس الحالة عقب العملية أو عدم امكان اجراء العملية	٤٠٪	٩٠٪
الزهرى :		
الزهرى كمرض مهنى	٥٠٪	

مبادىء عامة

يراعى عند تقدير النسب المئوية لدرجات العجز الناشئة عن الاصابات ان هذا التقدير يختلف باختلاف عدة عوامل وهى :

١ ـ سن المصاب ٠

٢ ـ المهنة أو الحرفة ٠

٣ ـ وجود حالة مرضية سابقة بالعضو المصاب :

٤ ـ العاهات المصحوبة بتشويه ينص فى القرار الصادر ان هذه النسبة قاصرة على العاهة دون التشويه ٠

نحن الحسين الأول ملك المملكة الأردنية الهاشمية

بمقتضى الفقرة (١) للمادة (٩٤) من الدستور ٠

نصادق ـ بمقتضى المادة (٣١) من الدستور ـ على القانون المؤقت الآتي ونأمر باصداره ووضعه موضع التنفيذ المؤقت واضافته الى قوانين الدولة على أساس عرضه على مجلس الأمة فى أول اجتماع يعقده ٠

قانون مؤقت رقم (١٢) لسنة ١٩٨٠
قانون معهد الادارة العامة(١)

المادة ١ ـ يسمى هذا القانون (قانون معهد الادارة العامة لسنة ١٩٨٠) ويعمل به من تاريخ نشره فى الجريدة الرسمية ٠

المادة ٢ ـ يكون للكلمات التالية الواردة فى هذا القانون المعانى المخصصة لها أدناه ما لم تدل القرينة على غير ذلك ٠

المعهد : معهد الادارة العامة ٠
المجلس : مجلس ادارة المعهد ٠
الرئيس : رئيس المجلس ٠
المدير : مدير عام المعهد ٠
الموظف : كل موظف أو مستخدم فى المعهد

المادة ٣ ـ (أ) يؤسس فى المملكة معهد يسمى (معهد الادارة العامة) يتمتع بالشخصية الاعتبارية ذات الاستقلال الادارى والمالى ، وله بهذه الصفة أن يقوم بجميع التصرفات القانونية بما فى ذلك تملك الأموال المنقولة ، وابرام العقود والاقتراض وقبول الهبات والتبرعات والوصايا وحق التقاضى ، وله أن ينيب عنه فى الاجراءات القضائية أو لأى غرض آخر النائب العام أو اى محام يوكله لهذا الغرض ٠

(ب) يكون مركز المعهد فى عمان وله أن يؤسس فروعا فى سائر أنحاء المملكة ٠

المادة ٤ ـ (أ) يمارس المعهد المسؤوليات والصلاحيات المخولة له بموجب أحكام هذا القانون بالتعاون والتنسيق مع ديوان الموظفين والجامعات الاردنية والمعاهد المماثلة وأى وزارة أو دائرة أو مؤسسة رسمية أو خاصة ٠

(ب) يزول المعهد فى التاريخ الذى يحدده مجلس الوزراء الى الجامعة الأردنية ليواصل تحقيق الأهداف والمهام والبرامج التدريبية المنصوص عليها فى هذا القانون ٠

المادة ٥ ـ يهدف المعهد الى تطوير الادارة المستمر فى الأردن خدمة لخطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية عن طريق برامج التنمية الادارية المختلفة واعداد البحوث الادارية وتقديم الاستشارات الادارية للمؤسسات الحكومية والخاصة ٠

المادة ٦ ـ يمارس المعهد فى سبيل تحقيق أهدافه المهام التالية :

(أ) عقد برامج التنمية الادارية لمختلف المستويات فى التخصصات التى تحتاجها الدوائر والمؤسسات الحكومية والخاصة ٠

(ب) اجراء البحوث العلمية فى المجالات الادارية المختلفة بهدف حل المشكلات التى تواجهها الدوائر والمؤسسات الحكومية والخاصة وبالتعاون معها وتطوير الادارة فيها ٠

(ج) تقديم الاستشارات الادارية للدوائر والمؤسسات الحكومية والخاصة ٠

(د) اعداد الوثائق والنشرات ذات العلاقة بالأمور الادارية واصدارها وتبادلها مع الجهات المعنية فى المملكة والدول العربية والدول الأخرى ٠

(هـ) تشجيع البحوث العلمية فى شؤون الادارة داخل المملكة ودعمها ماليا ومعنويا ٠

المادة ٧ ـ تكون الدراسة والتدريب فى المعهد بالتفرغ الكامل أو الجزئى ٠

المادة ٨ ـ (أ) يؤلف مجلس ادارة المعهد على الوجه التالى :

رئيس ديوان الموظفين	رئيسا
وكيل ديوان الموظفين	نائبا للرئيس
وكيل وزارة التربية والتعليم	
مدير عام دائرة الموازنة العامة	
ممثل عن الجامعة الاردنية	
ممثل عن جامعة اليرموك	

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٩٤٤ فى ١٩٨٠/٧/١

ممثل عن اتحاد الغرف التجارية
ممثل عن غرفة صناعة عمان
مدير عام المعهد
ممثل عن الاتحاد العام لنقابات العمال
أعضاء

(ب) يجتمع المجلس مرة واحدة فى الشهر على الأقل وكلما دعت الحاجة الى ذلك بدعوة من رئيسه أو بناء على طلب خمسة من أعضائه ·

(ج) يتولى نائب الرئيس صلاحيات الرئيس فى حالة غيابه أو شغور منصبه ·

(د) يكون اجتماع المجلس قانونيا اذا حضره سبعة أعضاء على الأقل وتصدر قراراته بالاجماع أو باغلبية الحاضرين ، فاذا تساوت الأصوات يرجح الجانب الذى فيه الرئيس ·

(هـ) للرئيس أن يدعو من يرى الاستعانة بهم من ذوى الخبرة لحضور جلسات المجلس دون أن يكون لهم حق التصويت ·

(و) يمنح كل من رئيس المجلس وأعضائه المكافأة التى يقررها مجلس الوزراء بدل حضور عن كل جلسة يشترك فيها ·

المادة ٩ ـ يتولى المجلس المسؤوليات والصلاحيات التالية :

(أ) اقرار السياسة العامة للمعهد والاشراف على تنفيذها ·

(ب) اقرار الموازنة السنوية للمعهد ·

(ج) اقرار برامج المعهد ونشاطاته المختلفة ومتابعة تنفيذها ·

(د) اصدار التعليمات الخاصة باللوازم والأشغال والأمور المالية فى المعهد بما فى ذلك ما يتعلق منها بتخصيص المنح والمكافآت والأجور لاعداد البحوث الادارية وتنفيذ البرامج التدريبية وتقديم الخدمات الاستشارية وغيرها من نشاطات المعهد المختلفة ·

(هـ) اصدار التعليمات الادارية والفنية وغيرها مما له علاقة بتنظيم سير العمل فى المعهد بما فى ذلك البرامج والاستشارات والبحوث وسائر الأنشطة والامتحانات التى يعقدها المعهد والشهادات التى يمنحها ·

(و) ايفاد مندوبين عن المعهد لحضور المؤتمرات الادارية والقيام بالزيارات العلمية فى الخارج ·

(ز) قبول الهبات والاعانات والمنح الدراسية ·

(ح) ايفاد المبعوثين للدراسة داخل المملكة وخارجها ·

(ط) قبول الدارسين والمتدربين من داخل المملكة وخارجها فى برامج المعهد ونشاطاته ·

(ى) ادارة أموال المعهد واستثمارها ·

(ك) اقرار ميزانية المعهد وحسابه الختامى·

(ل) اعداد مشاريع القوانين والأنظمة الخاصة بالمعهد ·

(م) عقد وتنظيم المؤتمرات ذات العلاقة بمهام المعهد ونشاطاته والاشتراك فيها ·

(ن) أية أمور أخرى تتعلق بالمعهد ·

مادة ١٠ ـ يجرى التصديق على الموازنة السنوية للمعهد من قبل رئيس الوزراء ·

مادة ١١ ـ (أ) يكون للمعهد جهازه الفنى والادارى الخاص من الموظفين والمستخدمين والباحثين وهيئة التدريس من الأردنيين وغير الأردنيين · ويجرى انتقاؤهم وتعيينهم وتحديد رواتبهم وشروط استخدامهم والنظر فى ترقياتهم وعلاواتهم وتقدير مكافآتهم واعاراتهم وتأديبهم وانهاء خدماتهم وتعيين حقوقهم وواجباتهم وسائر الأمور المتعلقة بهم بموجب نظام خاص يصدر بمقتضى هذا القانون ·

(ب) يطبق نظام البعثات العلمية المعمول به فى الحكومة على موظفى المعهد بما فى ذلك قانون تنفيذ الالتزامات المتعلقة بالبعثات العلمية· وتحقيقا لهذه الغاية يمارس المجلس صلاحيات رئيس الوزراء ولجنة البعثات العلمية المنصوص عليها فى النظام والقانون المذكورين ·

مادة ١٢ ـ للمجلس تفويض بعض مسؤولياته وصلاحياته الى المدير ·

مادة ١٣ ـ يعين المدير ويحدد راتبه وسائر حقوقه المالية بقرار من مجلس الوزراء بناء على تنسيب المجلس ·

(ب) يشترط فى من يعين مديرا عاما للمعهد أن يكون حاصلا على درجة الدكتوراه فى مجال العلوم الادارية أو الدكتوراه فى أحد التخصصات الأخرى ذات العلاقة بعمل المعهد مع خبرة لا تقل فى الحالتين عن خمس سنوات أو حاصلا على درجة الماجستير فى أى من تلك التخصصات مع خبرة لا تقل عن عشر سنوات ·

(ج) فى حالة خلو منصب المدير يعين المجلس بناء على تنسيب الرئيس أحد موظفى المعهد ، أو يعين شخصا من المؤسسات الحكومية أو الخاصة ليقوم بأعمال المدير ويمارس صلاحياته وذلك عن طريق الاستعارة أو الانتداب أو العقد· وللمجلس أن يحدد مكافأةشهرية خاصة للقائم بأعمال المدير بالاضافة الى راتبه الأصلى ·

مادة ١٤ ـ (أ) يعتبر المدير الرئيس التنفيذى للمعهد ويكون مسؤولا عن ادارةشؤونه على وجه يضمن تحقيق أهدافه ومهامه المنصوص عليها فى هذا القانون والأنظمة التى تصدر بمقتضاه · ويختص المدير بالاضافة الى ذلك بما يلى :

١ ـ تنفيذ السياسة التى يقررها المجلس والقرارات الصادرة عنه ·

٢ ـ تنظيم البرامج والبحوثوالاستشارات والأنشطة المختلفة فى المعهد ومتابعة تنفيذها ·

٣ ـ تمثيل المعهد فى صلاته مع الغير ·

٤ ـ اعداد مشروع الموازنة السنوية والحساب الختامى للمعهد وعرضهما على المجلس لاقرارها ·

٥ ـ الترخيص بالصرف فى حدود المخصصات المدرجة فى الموازنة السنويةللاغراض المخصصة لها ·

٦ ـ توقيع العقود التى يبرمها المعهد

٧ ـ اعداد التقرير السنوى عن المعهد ·

٨ ـ تكليف من يتولى اعمال سكرتيرية المجلس من بين موظفى المعهد ·

(ب) للمدير أن يفوض أيا من صلاحياته المنصوص عليها فى هذا القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه الى أى من موظفى الصنف الأول فى المعهد ·

المادة ١٥ ـ يعاون المدير فى مسؤولياته وأعماله نائب للمدير يعينه المجلس يقوم بالمسؤوليات والصلاحيات التى يكلفه بها المدير ويمارس جميع صلاحياته فى حال غيابه أو شغور منصبه ·

المادة ١٦ ـ تخصص الحكومة الأموال الكافية لموازنة المعهد لضمان استمراره فىتحقيق أهدافه ومهامه وتسدد أى عجز فى موازنته السنوية ·

المادة ١٧ ـ تتكون ايرادات المعهد وأمواله من :

(أ) المخصصات التى ترصد له فى الموازنة العامة ·

(ب) الهبات والاعانات والمنح والوصايا وأية موارد أخرى يرى المجلس قبولها ·

المادة ١٨ ـ تدرج المنح والاعانات التى يقرر المجلس قبولها من الهيئاتالأجنبية والدولية فى موازنة المعهد وتصرف فى الأغراض المخصصة لها وفقا للشروط التى يحددها المجلس ·

المادة ١٩ ـ لمجلس الوزراء أن يصدر الأنظمة اللازمة لتنفيذ أحكام هذا القانون ·

المادة ٢٠ ـ يلغى قانون معهد الادارةالعامة رقم (٢) لسنة ١٩٦٨ وتعديلاته وتبقى الأنظمة الحالية معمولا بها الى المدى الذى لا تتعارض فيه مع أحكام هذا القانون ·

المادة ٢١ ـ رئيس الوزراء والوزراء كل فيما يخصه مكلفون بتنفيذ أحكام هذا القانون ·

١٩٨٠/٥/١٨

نظام رقم (١٥) لسنة ١٩٦٩
النظام المالي لمعهد الادارة العامة(١)

(يراجع : ميزانية ونظم مالية)

تعليمات الدورات التدريبية
فى معهد الادارة العامة(٢)
صادرة بمقتضى المادة ٨
من قانون معهد الادارة العامة رقم ٢ لسنة ١٩٦٨

المادة ١ ـ تسمى هذه التعليمات (تعليمات الدورات التدريبية فى معهد الادارة العامة لسنة ١٩٧١) ويعمل بها اعتبارا من تاريخ نشرها فى الجريدة الرسمية ٠

المادة ٢ ـ يكون للكلمات التالية حيثما وردت فى هذه التعليمات المعانى المخصصة لها فى أدناه ما لم تدل القرينة على خلاف ذلك ٠

المعهد : معهد الادارة العامة فى المملكة الاردنية الهاشمية ٠

المجلس : مجلس ادارة معهد الادارة العامة ٠

الرئيس : رئيس مجلس ادارة معهد الادارة العامة ٠

المدير : مدير معهد الادارة العامة ٠

اللجنة : اللجنة الاستشارية للبرامج التى يؤلفها المجلس بمقتضى هذه التعليمات ٠

المادة ٣ ـ (أ) تؤلف فى المعهد لجنة استشارية للبرامج من ثلاثة من أعضاء مجلس الادارة أحدهم مدير المعهد ٠ ويجوز للجنة أن تستعين بمن ترى من ذوى الاختصاص والخبرة ٠

(ب) تكون مهمة اللجنة اقتراح المناهج وأساليب التدريس وأسماء المكلفين بالتدريس أو التدريب وتحديد ساعات كل مادة ٠

(ج) ترفع اللجنة توصياتها واقتراحاتها للمجلس لاتخاذ القرارات المناسبة بشأنها ٠

المادة ٤ ـ تحدد المواد الدراسية أو التدريبية والساعات المقررة لكل مادة وفقا للخطة الدراسية أو التدريبية التى يقررها المجلس لكل دورة ٠ ويجوز تعديل هذه الخطة بناء على اقتراح اللجنة وموافقة المجلس ٠

المادة ٥ ـ للرئيس أن يقرر قبول أى من الاشخاص الذين يرشحون للدورات الدراسية أو التدريبية فى المعهد من القطاع العام أو القطاع الخاص بناء على تنسيب اللجنة ، وأن يحدد عدد الاشخاص الذين يقبلون فى كل دورة حسب البرنامج الذى يضعه لذلك وضمن الشروط التالية :

(أ) أن تتوافر فى المرشح الشروط التى يقررها المجلس لكل دورة ٠

(ب) أن يكون هنالك ترشيح من رئيس دائرة المرشح بكتاب رسمى يوجه للمدير ٠

المادة ٦ ـ ينظم المدير قائمة بالترشيحات ويعرضها على الرئيس لاتخاذ القرار المناسب بشأنها ٠ وتبلغ الجهة التى ورد منها الترشيح بقرار الرئيس حول الترشيح الوارد فيها ٠

المادة ٧ ـ يعلن المدير أسماء المرشحين المقبولين فى الدورة فى الصحف والاذاعة ويحدد موعد الالتحاق بها ٠

المادة ٨ ـ على الدارس المشترك فى برنامج دراسى أو تدريبى أن يتابع الدروس والتدريب الداخلى والميدانى طبقا للبرنامج الذى يضعه المعهد لكل دورة ٠

المادة ٩ ـ فى حالة تغيب الموظف الدارس عن بعض الحصص الدراسية أو التدريبية المقررة للدورة تطبق عليه أحكام الانظمة المعمول بها فى دائرته الاصلية من قبل السلطة المختصة فى دائرته ويشطب اسمه من الدورة بقرار من المجلس اذا تجاوزت نسبة الغياب لاى سبب كان ٢٠٪ من مجموع الساعات المقررة للبرنامج ٠

المادة ١٠ ـ (أ) يحدد المجلس الاجور والمكافآت التى تمنح للمحاضرين والمدربين عن كل محاضرة أو حصة تدريبية يعطيها المحاضر أو المدرب بعد الاستئناس برأى اللجنة فى بداية كل دورة تدريبية ٠

(ب) يحدد المجلس الاجور والمكافآت التى تعطى لموظفى المعهد الذين يكلفون بالعمل بعد أوقات الدوام الرسمى فى الاعمال المتعلقة بالنشاطات والبرامج التدريبية ٠

المادة ١١ ـ يمنح الدارس وثيقة تفيد اتمامه متطلبات الدورة ٠

---

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ٢١٦١ فى ١/٤/١٩٦٩
(٢) الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٢٩٠ فى ١٠/٤/١٩٧١

نظام موظفي البلديات(١)
رقم (١) لسنة ١٩٥٥
صادر بمقتضى المادة (٤٣) من قانون البلديات
رقم (٢٩) لسنة ١٩٥٥

الفصل الأول
التعـاريف

المادة ١ ـ يسمى هذا النظام (نظام موظفى البلديات لسنة ١٩٥٥) ويعمل به بعد مرور شهر على نشره فى الجريدة الرسمية ٠

المادة ٢(٢) **ـ** يكون للالفاظ التالية الواردة فى هذا النظام المعانى المخصصة لها أدناه الا اذا دلت القرينة على خلاف ذلك :

الوزير : وزير الداخلية ٠

المتصرف : متصرف اللواء أو المحافظ أو القائم مقام الذى تقع البلدية فى لوائه أو محافظته أو قضائه وتعنى وزير الداخلية بالنسبة لامانة العاصمة وأمانة القدس ٠

الرئيس : رئيس البلدية أو أمين العاصمة أو أمين القدس ٠

المجلس : المجلس البلدى أو مجلس أمانة العاصمة أو مجلس أمانة القدس ٠

الموظف : كل شخص عهدت اليه وظيفة دائمة أو تستخدمه البلدية فى خدمة داخلة فى ملاكها الخاص بالموظفين ويستثنى من ذلك العمال الذين يتقاضون أجورا يومية عن أيام العمل فقط ٠

الملاك : مجموع الوظائف والدرجات المعينة لها فى موازنة البلدية المصادق عليها ٠

الفصل الثانى
فى شروط التوظيف والاستخدام

المادة ٣ ـ لا يجوز تعيين موظف الا بوجود وظيفة شاغرة فى الملاك وبراتب لا يزيد على الراتب المخصص لها فى الموازنة ٠

المادة ٤ ـ لا يعين لاول مرة فى وظائف البلدية الا من كان :

(أ) أردنيا ٠

(ب) قد أكمل الثامنة عشرة من عمره

(جـ) سالما من الامراض المعدية ومن الامراض والعاهات الجسمية والعقلية التى تمنعه عن القيام بالوظيفة المعين لها بموجب قرار من السلطات الطبية وفق تعليمات اللجان الطبية المختصة بموظفى الحكومة ٠

(د) حسن السلوك والسمعة وغير محكوم بجناية أو جنحة أخلاقية ٠

(هـ) حائزا على شهادة دراسية معترف بها ٠

على انه يجوز للمجلس بموافقة الوزير أن يعين موظفين اخصائيين بالراتب الذى يراه مناسبا بموجب عقد دون التقيد بأحكام هذه المادة ٠

الفصل الثالث
درجات الموظفين

المادة ٥ ـ ينقسم موظفو البلديات الى ثلاثة أقسام :

١ ـ موظفو الصنف الاول ٠
٢ ـ موظفو الصنف الثانى ٠
٣ ـ الموظفون غير المصنفين ٠

ويعتبرون تابعين للقواعد المنصوص عليها فى أنظمة موظفى الحكومة فيما يختص بهذا التقسيم ٠

الفصل الرابع
التعيين والترقية

المادة ٦ ـ تقدم طلبات الاستخدام فى وظائف البلديات الى الرئيس ٠

المادة ٧ ـ على الرئيس عند استلامه طلب الاستخدام فى وظيفة مصنفة اجراء ما يقتضى من الاستقصاء عن لياقة الطالب من حيث أخلاقه ومؤهلاته ومن ثم احالة الطلب الى المجلس للنظر به وفق احكام المواد التالية :

المادة ٨ ـ (أ) يعين موظفو الصنف الاول بقرار من المجلس وموافقة الوزير ٠

(ب) يعين موظفو الصنف الثانى بقرار من المجلس وموافقة متصرف اللواء وفى حالة اختلافهما يرفع الامر للوزير ليصدر قراره النهائى فى الموضوع ٠

المادة ٩ ـ الموظفون غير المصنفين يعينون

---

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ١٢٣٥ فى ١٩٥٥/٨/٣

(٢) معدلة بالنظام رقم ٤٣ لسنة ١٩٥٩ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ١٤٤٧ فى ١٩٥٩/١٠/١٧

بقرار من الرئيس بموافقة المتصرف ويجوز له أن يستخدم عمالا بالمياومة بالاجور الرائجة ليقوموا بالاعمال بحسب المخصصات المقررة فى الموازنة ٠

المادة ١٠ ـ تملأ الوظائف المصنفة الشاغرة اذا أمكن بأن يرقى اليها موظف حائز على المؤهلات وشاغل لوظيفة أدنى درجة منها واذا لم يوجد شخص متوفرة فيه المؤهلات تملأ الوظيفة الشاغرة بتعيين طالب لائق لها ٠

المادة ١١ ـ يجوز للمجلس اذا رأى ذلك ضروريا أن يجرى مسابقة بين طالبين ليختار من بينهم من هو أكثر لياقة للوظيفة الشاغرة ٠

المادة ١٢ ـ جميع الوظائف الجديدة تكون خاضعة للتعيين على سبيل التجربة لمدة سنتين فيما يتعلق بموظفى الصنف الاول ، ولسنة واحدة فيما يتعلق بموظفى الصنف الثانى ٠ ويجوز للمجلس فى خلال هذه المدة أو عند نهايتها أن يقرر الاستغناء عن خدمات الموظف اذا اقتنع بناء على تقرير الرئيس بعدم كفاءته أو عدم لياقته على أن يقترن هذا القرار بموافقة الوزير اذا كان الموظف من الصنف الاول والمتصرف اذا كان من الصنف الثانى ٠

المادة ١٣ ـ تجرى الترقيات فى الوظائف حسب الاقدمية وتقرر الاقدمية بحسب تاريخ نيل الدرجة الحالية فان اتحد التاريخ رجع الى الدرجة التى قبلها وهكذا حتى اذا اتحدت الاقدمية فى جميع الدرجات السابقة يرجع الى أقدمية الخدمة وعند التساوى فى القدم ترجح الكفاءة ٠

الفصل الخامس
واجبات الموظف

المادة ١٤ ـ يترتب على الموظف الواجبات التالية :

١ ـ أن يؤدى العمل المنوط به شخصيا وأن يخصص وقت العمل لاداء واجبات الوظيفة ٠

٢ ـ أن يعاون الموظفين الآخرين فى أداء الواجبات العاجلة ٠

٣ ـ أن ينفذ ما يصدر اليه من أوامر رؤسائه فى دقة ويتحمل كل رئيس مسؤولية الاوامر التى تصدر عنه ٠

٤ ـ أن يتحمل المسؤولية قبل رؤسائه عن حسن سير العمل الموكول اليه وعليه أن يبادر الى ابلاغ هؤلاء الرؤساء كتابة كل تجاوز أو اهمال أو مخالفة فى تطبيق القوانين والانظمة ٠

٥ ـ أن يراعى المواعيد المعينة للدوام ٠

٦ ـ أن يتصرف فى أدب ولياقة فى صلته برؤسائه وزملائه ومرؤوسيه وفى معاملته للجمهور ٠

٧ ـ أن يكون مسؤولا قبل المجلس عن الاضرار التى تنشأ عن سوء قيامه بواجباته سواء أكان ذلك عن عمد أو اهمال ٠ ولا تخل القواعد المشار اليها بمسئولية الموظف قبل الغير وفقا للاحكام العامة المقررة فى هذا الشأن ٠

المادة ١٥ ـ يحظر على الموظف :

١ ـ الاتيان بعمل أو الظهور بمظهر مخل بشرف الوظيفة ٠

٢ ـ أن يقبل لنفسه أو لغيره منحة أو هدية أو امتيازا بسبب أدائه لاعمال الوظيفة أو أن يقبل الوعد بشىء من ذلك ٠

٣ ـ الافضاء بمعلومات أو ايضاحات عن المسائل التى ينبغى أن تظل سرية بطبيعتها أو بمقتضى تعليمات خاصة ٠

٤ ـ أن يحتفظ لنفسه بأصل أية ورقة من الاوراق الرسمية أو أن ينزع هذا الاصل من الملفات المختصة للاحتفاظ بها ولو كان هو الذى قام بتحريره ٠

٥ ـ ترك العمل فى سبيل الاضراب أو أن يتوقف عنه أو أن يحرض غيره من الموظفين على ذلك ٠

٦ ـ الانتماء الى جمعية أو أندية سياسية والاشتراك فى أى عمل يرمى الى غايات سياسية ٠

٧ ـ المجاهرة بالانتماء الى حزب معين من الاحزاب السياسية والاشتغال بأى شكل من الاشكال بدعاية سياسية ضد الحكومة ٠

٨ ـ أن يكون وكيلا بأجر فى القيام بأعمال للغير ٠

٩ ـ الجمع بين وظيفته وبين أى عمل تبعى آخر يؤديه بالذات أو بالواسطة اذا كان من شأنه أن يضر بأداء واجبات الوظيفة أو كان غير متفق مع ما يقتضيه المنصب وبوجه خاص :

(أ) كل عمل من الاعمال التجارية أو المضاربات المالية وخاصة ما كان منها متصلا ببيانات أو معلومات تصل اليه عن طريق الوظيفة .

(ب) شراء العقارات أو المنقولات التى تطرحها البلدية للبيع .

(ج) استئجار الاراضى والعقارات العائدة للبلدية بقصد الاستغلال .

(د) الاشتراك فى الاعمال والمقاولات التى يوكل اليه تحضيرها أو تنفيذها أو الحصول على مصلحة أو قيود خاصة بها .

الفصل السادس
الاجراءات التاديبية

المادة ١٦ ـ لا يعزل ولا يجازى الموظف المصنف الا بمقتضى أحكام المواد التالية :

المادة ١٧ ـ اذا تقدمت شكوى ضد موظف من جراء عدم كفاءته أو لياقته أو اخلاله بواجباته أو اتيانه عملا من الاعمال المحظور عليه اتيانها فيجب على المجلس أن يعين لجنة من أحد كبار موظفى البلدية وعضوين من اعضائه للتحقيق فى هذه الشكوى ولهذه اللجنة أن تطلب ايضاحات خطية من الموظف وأن تأخذ افادات الشهود اذا رأت ما يستلزم ذلك ثم تنظم تقريرا تبعث به مع اضبارة التحقيق الى الرئيس .

المادة ١٨ ـ يجمع الرئيس المجلس للنظر فى هذا التقرير بعد أن يبلغ جميع الاعضاء الاعلان الكافى بأنه سينظر فى الشكوى المقدمة ضد الموظف .

المادة ١٩ ـ يجوز للمجلس أن يدعو الموظف المتهم للمثول أمامه لاستماع افادته ودفاعه كما يجوز أن يستمع شهود الاثبات وشهود الدفاع اذا رأى لزوما لذلك ثم يتخذ قراره ببراءة الموظف أو بادانته وايقاع احدى العقوبات المسلكية الآتيه :

١ ـ الانذار .
٢ ـ ايقاف الزيادة السنوية .
٣ ـ حسم مبلغ لا يتجاوز عشرة بالماية من راتب الموظف الشهرى غير الصافى لمدة لا تقل عن شهر ولا تزيد عن سنة .
٤ ـ حرمان الموظف من الترفيع لمدة سنة .
٥ ـ تنزيل الموظف درجة واحدة أو تنزيل مرتبه الى أدنى مربوط الدرجة التى هو فيها .
٦ ـ عزل الموظف .

وفى عقوبة العزل وتنزيل الدرجة يجب أن يقترن هذا القرار بموافقة الوزير اذا كان الموظف من الصنف الاول والمتصرف اذا كان من الصنف الثانى .

المادة ٢٠ ـ اذا رأى المجلس أن الامور المنسوبة الى الموظف تستوجب احالته على القضاء يقرر هذه الحالة مع بيان الجرم المسند اليه .

المادة ٢١ ـ فى جميع الاحوال التى تقرر فيها احالة الموظف على القضاء لا يجوز للمجلس النظر فى قضيته وجميع ما يتفرع عنها قبل أن يصدر القضاء حكمه النهائى فى الموضوع .

المادة ٢٢ ـ يحق للمجلس أن يكف يد الموظف عن وظيفته لنتيجة التعقبات الجارية بحقه عندما تستدعى المصلحة العامة عدم مثابرته على العمل .

المادة ٢٣ ـ يعتبر مكفوف اليد حكما الموظف المحال على القضاء الصادر بحقه مذكرة توقيف اعتبارا من تاريخ المذكرة .

المادة ٢٤ ـ اذا كفت يد الموظف عن العمل بمقتضى أحكام هذا النظام فيتقاضى نصف مرتبه فقط عن المدة التى بقى فيها مكفوف اليد . واذا أسفر قرار المجلس عن عزل الموظف فلا يدفع له شىء من الراتب الموقوف والا فيعاد اليه .

أما اذا توفى الموظف المكفوف اليد قبل صدور القرار بحقه بصورة قطعية فيعتبر ما أوقف من راتبه حتى الوفاة من تركته .

المادة ٢٥ ـ كل قرار يصدره المجلس بنتيجة اتخاذ هذه الاجراءات يجب أن يعلم به الوزير والمتصرف .

المادة ٢٦ ـ يجوز الاستغناء عن خدمات الموظفين غير المصنفين من قبل الرئيس اذا اقتنع بعدم كفاءتهم أو لياقتهم بموافقة المتصرف .

المادة ٢٧ ـ تعتبر خدمات الموظف منتهية اذا الغيت وظيفته فى الموازنة ما لم يعين فى وظيفة أخرى .

المادة ٢٨ ـ يعزل الموظف حتما اذا أدين بجناية أو جنحة أخلاقية .

الفصل السابع

اجازات الموظف

المادة ٢٩ ــ تتبع فى أجازات الموظفين نفس القواعد المتبعة فى مصالح الحكومة على أن يقـوم الرئيس بموافقة المتصرف بالصلاحيات المخـولة للوزراء فيما يتعلق بمنح الاجازات لموظفى الصنف الثانى والموظفين غير المصنفين وأن يقوم الرئيس بموافقة الوزير بالصلاحيـات الممنـوحة لرئيس الوزراء ولمجلس الوزراء فيما يختص باجـازات موظفى الصنف الاول ٠

الفصل الثامن

المادة ٣٠ ــ تمنح العلاوات والنفقات السفرية للموظف وفق القـواعد المقررة لموظفى الحـكومة بموجب نظام الانتقال والسفر على أن يمـارس الرئيس صلاحيات الوزير والمجلس صلاحيـات رئيس الوزراء فيما يتعلق بهذا الشأن ٠

المادة ٣١(١) ــ تطبق على موظفى البلديات جميع الانظمة والتعليمات المتعلقة بمعالجة موظفى الحكومة وعائلاتهم وتؤمن هذه المعالجة فى العيادات والمستشفيات الحكومية أو الخصوصية على حساب البلدية التى يعمل بها الموظف ٠

المادة ٣٢ ــ يلغى كـل تشريع أو تعليمات سابقة تخالف أحكام هذا النظام ٠

١٩٥٥/٧/٩

قرر مجلس الوزراء فى جلسته المنعقدة بتاريخ ١٩٥٩/١٠/٤ الموافقة على نظام موظفى سـلطة قناة الغور الشرقية رقم ٤٠ لسنة ١٩٥٩ بشكله التالى :

نظام موظفى سلطة قناة الغور الشرقية(٢)
رقم (٤٠) لسنة ١٩٥٩
صادر بمقتضى المادة (٥) من قانون قناة الغور الشرقية رقم (١٤) لسنة ١٩٥٩

المادة ١ ــ يسمى هذا النظام (نظام موظفى سلطة قناة الغور الشرقية لسنة ١٩٥٩) ويعمل به من تاريخ نشره فى الجريدة الرسمية ٠

المادة ٢ ــ يطبق نظام الموظفين المدنيين رقم ١ لسنة ١٩٥٨ على موظفى ومستخدمى سلطة قناة الغور الشرقية ٠

المادة ٣ ــ من أجـل الغايات والمقاصـد المنصوص عنها فى هذا النظام يكون للعبـارات والالفاظ التالية المعانى المبينة فى أدناه :

(أ)(٣) تعنى عبارة (مجلس الوزراء) حيثما وردت فى النظام المذكور « مجلس سلطة قنـاة الغور الشرقية » ٠

وتعنى كلمة (الوزير) حيثما وردت فى النظام المذكور « رئيس سلطة قناة الغور الشرقية »

وتعنى عبارتا (وكيل الوزارة) أو (رئيس الدائرة) حيثما وردتا فى هذا النظام « نائب المدير العام ٠ وفى حالة غيابه أو اشغاله وظيفة المدير العام بالوكالة ، فتعنيان مدير القسم المختص » ٠

(ب) يعتبر موظفو دائرة سلطة قناة الغور الشرقية موظفين غير مصنفين ويعتبر المستخدمون الذين يتقاضون رواتبهم من مخصصات المشروع مستخدمين وتسرى عليهم الاحكام المختصة بالموظفين غير المصنفين وبالمستخدمين كل بحسب فئته ٠

(جـ) جميع الموظفين المصنفين المستعارين من ملاك الحكومة تطبق عليهم أحكام الفصل السابع من نظام الموظفين المدنيين ٠

نحن الحسين الأول ملك المملكة الأردنية الهاشمية

بمقتضى المادة (١٢٠) من الدستور

وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتـاريخ ١٩٦٠/٣/٢

نأمر بوضع النظام الآتى :

نظام رقم «١٤» لسنة ١٩٦٠(٤)
نظام جباة الاموال الاميرية

المادة ١ ــ يسمى هذا النظام (نظام جبـاة

(١) مضافة بالنظام رقم ٨٥ لسـنة ١٩٦٣ ــ الجريدة الرسمية ــ العدد ١٧١٢ فى ١٩٦٣/١٠/١ ، وأعيد ترقيم المادة التالية لها برقم (٣٢)

(٢) الجريدة الرسمية ــ العدد ١٤٤٧ فى ١٩٥٩/١٠/١٧

(٣) معدلة بالنظام رقم ٣ لسـنة ١٩٦٥ ــ الجريدة الرسمية ــ العدد ١٨١٦ فى ١٩٦٥/١/٢

(٤) الجريدة الرسمية ــ العدد ١٤٨٠ فى ١٩٦٠/٣/١٦

الاموال الاميرية لسنة ١٩٦٠) ويعمل به من تاريخ ١٩٦٠/٤/١ ٠

المادة ٢ ـ يكون للالفاظ والعبارات التالية المعاني المخصصة لها أدناه ما لم تدل القرينة على خلاف ذلك ٠

الجابي ـ موظف مختص بتحصيل الاموال الاميرية من المكلفين وتسليمها الى الخزينة العامة٠

الاموال الاميرية ـ الاموال الاميرية حسب تعريفها في قانون تحصيل الاموال أو في أي تشريع آخر وتؤدى الى الخزينة العامة ٠

المملكة ـ المملكة الاردنية الهاشمية ٠

المادة ٣ ـ يسري هذا النظام على الجباة الذين تدخل مخصصاتهم في ملاك وزارة المالية ويعتبرون حينئذ مرتبطين في وزير المالية وتسرى عليهم أحكام نظام الموظفين المدنيين ٠

المادة ٤ ـ يناط بالجباة المشمولين باحكام هذا النظام تحصيل الاموال الاميرية التي لم تنص القوانين والانظمة الخاصة على تعيين مرجع خاص أو طريقة معينة لتحصيلها ٠

المادة ٥ ـ يعين وزير المالية بموجب تعليمات تنشر في الجريدة الرسمية مناطق التحصيل في المملكة وعدد الجباة اللازمين لها والمحاسبين الذين ترتبط هذه المناطق بهم وله أن يقسم كل منطقة الى دائرة أو أكثر لغايات التحصيل ٠

المادة ٦ ـ لوزير المالية أن يتخذ كافة الاجراءات والترتيبات التي يراها ضرورية للاشراف على أعمال الجباة ومراقبتهم واصدار أية تعليمات لتنفيذ أحكام هذا النظام ٠

المادة ٧ ـ على دوائر الامن العام في مناطق التحصيل تزويد الجباة بالعدد الكافي من رجال الامن لمساعدتهم في تحصيل الاموال الاميرية والمحافظة عليها بناء على طلب المحاسب المختص ٠

المادة ٨ ـ على المحاسبين مراقبة الجباة وتدقيق اعمالهم والحرص على تطبيق الانظمة المالية فيما يتعلق بتحصيلاتهم وتسليمها للخزينة العامة ٠

المادة ٩ ـ يلغى نظام ربط الجباة بالمتصرفين والقائمقامين المنشور في العدد (٣٨٥) من الجريدة الرسمية تاريخ ١٩٣٣/٤/١٦ ٠

١٩٦٠/٣/٢

نحن الحسين الأول ملك المملكة الأردنية الهاشمية

بمقتضى المادتين (٣/د و ١٥) من قانون تنظيم شؤون المياه رقم ٥١ لسنة ١٩٥٩ ٠
وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ ١٩٦٢/١/٢٤

نأمر ـ بمقتضى المادة (٣١) من الدستور ـ بوضع النظام الآتي :

نظام موظفي سلطة المياه المركزية(١) رقم (٩) لسنة ١٩٦٢

صادر بمقتضى احكام المادتين (٣/د و ١٥) من قانون تنظيم شؤون المياه رقم ٥١ لسنة ١٩٥٩

المادة ١ ـ يسمى هذا النظام (نظام موظفي سلطة المياه المركزية لسنة ١٩٦٢) ويعمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية ٠

المادة ٢ ـ تسرى أحكام هذا النظام على جميع الموظفين والمستخدمين في سلطة المياه المركزية ممن يتقاضون رواتبهم من موازنة سلطة المياه المركزية٠

المادة ٣ ـ يكون للكلمات والعبارات التالية المعاني المخصصة لها في أدناه ما لم تدل القرينة على خلاف ذلك :

موظف : كل شخص ذكرا كان أم أنثى معين أو يعين بقرار من المرجع المختص في وظيفة مصنفة أو غير مصنفة داخلة في ملاك سلطة المياه المركزية وكل شخص يعين بعقد بموجب أحكام هذا النظام٠

مستخدم : كل شخص تستخدمه سلطة المياه المركزية من مخصصات المشاريع براتب شهري مقطوع ٠

ملاك : مجموع الوظائف والدرجات المعينة لها والرواتب المحددة لها المصادق عليها بمقتضى موازنة سلطة المياه المركزية ٠

مجلس الوزراء : حيثما وردت في نظام الموظفين المدنيين ـ مجلس سلطة المياه المركزية ـ

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ١٥٩٩ في ١٩٦٢/٢/١٧

وزير : حينما وردت في نظام الموظفين المدنيين – المدير العام لسلطة المياه المركزية –

وكيل الوزارة أو رئيس الدائرة : حيثما وردت في نظام الموظفين المدنيين – نائب المدير العام لسلطة المياه المركزية – ٠

لجنة انتقاء الموظفين : اللجنة التي تؤلفها سلطة المياه المركزية وتكون مسؤولة عن انتقاء كافة موظفي ومستخدمي السلطة وتعيينهم في خدمتها ٠

لجنة ترفيع الموظفين : اللجنة التي تؤلفها سلطة المياه المركزية وتكون مسؤولة عن تنسيب ترفيع جميع موظفي السلطة باستثناء الترفيع للدرجتين الاولى والثانية فالترفيع اليهما يقرره مجلس السلطة بناء على تنسيب المدير العام ٠

المادة ٤ – مع مراعاة أحكام المواد السابقة تطبق أحكام قانون الخدمة المدنية ونظام الموظفين المدنيين المعمول بهما أو أي تشريع آخر يقوم مقامهما على موظفي ومستخدمي سلطة المياه المركزية ٠

١٩٦٢/١/٢٤

نحن محمد بن طلال نائب جلالة الملك المعظم

بمقتضى المادة (٤٣) من قانون البلديات رقم ٢٩ لسنة ١٩٥٥

وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ ١٩٦٢/٧/٩

نأمر بوضع النظام الآتي :

نظام رقم (٥١) لسنة ١٩٦٢(١)
نظام تنظيم جهاز البلديات(١)
صادر بالاستناد الى المادة ٤٣
من قانون البلديات رقم ٢٩ لسنة ١٩٥٥

المادة ١ – يسمى هذا النظام (نظام تنظيم جهاز البلديات لسنة ١٩٦٢) ويعمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية ٠

المادة ٢ – يوقف العمل بالمواد (١٦ – ٢٨) من نظام موظفي البلديات رقم (١) لسنة ١٩٥٥ خلال مدة العمل بالنظام الحالي ٠

المادة ٣ – تعني عبارة « البلدية » أمانتي العاصمة والقدس وكافة بلديات المملكة ٠ وتشمل عبارة الموظف الموظفين من الصنف الاول والثاني ومن يتقاضون رواتب مقطوعة ٠

المادة ٤ – يحق لمجلس الوزراء بناء على تنسيب رئيس الوزراء فيما يتعلق بموظفي أمانة العاصمة ، وبناء على تنسيب وزير الداخلية فيما يتعلق بموظفي امانة القدس وباقي البلديات أن يستغني عن خدمة أي موظف من موظفي الصنف الاول من موظفي البلديات اذا اقتنع بعدم صلاحه للخدمة بسبب أية شائبة تمس كرامة الوظيفة أو النزاهة أو بسبب العجز عن القيام بمهام الوظيفة ٠

ويحق لرئيس الوزراء بناء على تنسيب أمين العاصمة ولوزير الداخلية بناء على تنسيب المحافظ أو المتصرف المختص فيما يتعلق بموظفي البلديات الواقعة ضمن لوائه أن يستغني عن خدمة أي موظف من موظفي الصنف الثاني اذا اقتنع بعدم صلاحه للخدمة لاية شائبة تمس كرامة الوظيفة أو النزاهة أو بسبب العجز عن القيام بمهام الوظيفة ٠ وفي جميع الحالات المشار اليها اعلاه يستأنس برأي رئيس المجلس البلدي أو رئيس لجنة البلدية ٠

المادة ٥ – لا يترتب على فصل الموظف بمقتضى هذا النظام حرمانه من راتب التقاعد أو المكافأة أو الحقوق الاخرى التي يستحقها بموجب نظام تقاعد موظفي البلديات ومكافآتهم رقم (٢) لسنة ١٩٥٥ وأي قوانين وأنظمة أخرى معمول بها في المملكة ٠

المادة ٦ – ينتهي العمل بهذا النظام بعد مرور شهرين على تاريخ نفاذه ٠

١٩٦٢/٧/٩

نظام رقم (٣) لسنة ١٩٦٣(٢)
نظام موظفي مؤسسة الاقراض الزراعي
صادر بمقتضى المادة ١٢ – ١
من قانون مؤسسة الاقراض الزراعي رقم (١٢) لسنة ١٩٦٣

الفصل الاول – تعريف

المادة ١ – يسمى هذا النظام نظام موظفي

---

(١) الجريدة الرسمية – العدد ١٦٢٥ في ١٩٦٢/٧/١٦
(٢) الجريدة الرسمية – العدد ١٧٠٠ في ١٩٦٣/٧/١٦

مؤسسة الاقراض الزراعي رقم ٣ لسنة ١٩٦٣ ويعمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية ٠

المادة ٢ ـ تسري أحكام هذا النظام على جميع الموظفين والمستخدمين الذين يتقاضون رواتب شهرية من موازنة المؤسسة أو أية مخصصات رصدت لمشاريعها ٠

المادة ٣ ـ تكون للكلمات والعبارات التالية الواردة في هذا النظام المعاني المخصصة لها أدناه، ما لم تدل القرينة على خلاف ذلك ٠

تعني كلمة (المملكة) : المملكة الأردنية الهاشمية ٠

تعني كلمة (الحكومة) : حكومة المملكة الأردنية الهاشمية ٠

تعني كلمة (المؤسسة) : مؤسسة الاقراض الزراعي ٠

تعني كلمة (المجلس) : مجلس ادارة مؤسسة الاقراض الزراعي المعين بموجب المادة الثامنة من قانون مؤسسة الاقراض الزراعي رقم (١٢) لسنة ١٩٦٣ ٠

تعني عبارة (المدير العام) : مدير عام المؤسسة ٠

تعني عبارة (نائب المدير العام) : نائب مدير عام المؤسسة ٠

تعني كلمة (الموظف) : كل شخص يعين بقرار من المرجع المختص في وظيفة حددت درجتها وصنفها في ميزانية المؤسسة كما تعني أيضا كل موظف غير مصنف وكل شخص يعين بعقد ٠

تعني كلمة (المستخدم) كل شخص تستخدمه المؤسسة من المخصصات المفتوحة في الموازنة أو من مخصصات المشاريع أو الأمانات براتب شهري مقطوع أو بأجرة يومية ولا تعني العمال الذين يتقاضون أجورا يومية ٠

تعني عبارة (لجنة الانتقاء) لجنة تؤلف برئاسة نائب المدير العام وعضوية اثنين من موظفي المؤسسة يعينهما المدير العام لتقديم التواصي له فيما يتعلق بالتعيينات والترفيعات(١) ٠

تعني عبارة (المجلس التأديبي)(٢) : المجلس التاديبي الذي يعينه المدير العام للنظر في الاجراءات التاديبية التي يجب اتخاذها بحق أي موظف يقرر احالته على المجلس التاديبي ويؤلف هذا المجلس برئاسة نائب المدير العام أو أحد مساعديه وعضوية اثنين من كبار موظفي المؤسسة يختارهما المدير العام ٠

تعني كلمة (الملاك) : مجموع الوظائف والدرجات المعينة لها ٠ أو الوظائف والرواتب المحددة لها في موازنة المؤسسة ٠

تعني كلمة (الصنف) : القسم الذي وضع فيه الموظفون بموجب جدول الرواتب ٠

وتعني كلمة (درجة) :الدرجة المعينة للموظفين في أي صنف من الصنفين ٠

الفصل الثاني ـ اصناف ودرجات الموظفين

المادة ٤ ـ يقسم الموظفون الى :

(أ) موظفين مصنفين ٠
(ب) موظفين غير مصنفين ٠
(ج) موظفين بعقود ٠
(د)(٣) موظفين مؤقتين ٠

المادة ٥ ـ يقسم الموظفون المصنفون الى :

(أ) موظفي الدرجة الخاصة ٠
(ب) موظفي الصنف الأول ٠
(ج) موظفي الصنف الثاني ٠

المادة ٦(٤) ـ موظفو الدرجة الخاصة هم :

(أ) المدير العام ويكون راتبه (٣١٠ ـ ٣٦٠) دينارا بزيادة سنوية مقدارها (١٠) دنانير ويكون تابعا للتقاعد ٠

(ب) نائب المدير العام ويكون راتبه (٢١٠ ـ ٢٦٠) دينارا بزيادة سنوية مقدارها (١٠) دنانير ويكون تابعا للتقاعد ٠

---

(١) معدلة بالنظام ٣٦ لسنة ١٩٦٩ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢١٨٠ في ١٩٦٩/٧/١

(٢) مستبدلة بالنظام رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٩ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢١٦٧ في ١٩٦٩/٥/١ ثم معدلة بالنظام رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٩ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢١٨٠ في ١٩٦٩/٧/١

(٣) مضافة بالنظام رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٩ المشار اليه ٠

(٤) مستبدلة بالنظام رقم ٣٦ لسنة ١٩٨١ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٣٠٠٣ في ١٩٨١/٥/١٦

(جـ) مساعد نائب المدير العام ويكون راتبه (١٨٠ — ٢٠٠) دينارا بزيادة سنوية مقدارها (٥) دنانير ويكون تابعا للتقاعد ويشترط لترفيع أى شخص الى هذه الوظيفة أن يكـــون قد أمضى فى الدرجة الاولى (أ) ست سنوات على الأقل .

المادة ٧(١) — موظفــو الصنف الأول هم الذين يشغلون الدرجات التالية :

الدرجة	السنة الأولى	السنة الثانية	السنة الثالثة	السنة الرابعة	السنة الخامسة	السنة السادسة	السنة السابعة	السنة الثامنة
الأولى/ أ	١٥٠	١٥٤	١٥٨	١٦٢	١٦٦	١٧٠	—	—
الأولى/ب	١٢٦	١٢٩	١٣٢	١٣٥	١٣٨	١٤١	١٤٤	—
الثانية	١٠٦	١٠٨	١١٠	١١٢	١١٤	١١٦	١١٨	١٢٠
الثالثة	٨٦	٨٨	٩٠	٩٢	٩٤	٩٦	٩٨	١٠٠

المادة ٨(٢) — موظفو الصنف الثـانى هم الذين يشغلون الدرجات التالية :

الدرجة	السنة الأولى	السنة الثانية	السنة الثالثة	السنة الرابعة	السنة الخامسة	السنة السادسة	السنة السابعة	السنة الثامنة
الرابعة	٦٤	٦٦	٦٨	٧٠	٧٢	٧٤	٧٦	٧٨
الخامسة	٥١	٥٢ر٥	٥٤	٥٥ر٥	٥٧	٥٨ر٥	٦٠	—
السادسة	٤٠	٤١ر٥	٤٣	٤٤ر٥	٤٦	٤٧ر٥	٤٩	—

المادة ٩(٣) — الموظفون غـــير المصنفين هم الذين يعينون فى وظائف غـــير مصنفة برواتب مقطوعة ، ويشمل هذا التعريف كافة الموظفـــين الذين ســـبق تعيينهم فى وظائف غير مصنفة ويتقاضون رواتبهم من مخصصات وظائف مصنفة ممن لم يكن قد اتخذ قرار بتصنيفهم عند نفاذ هذا النظام ويتقاضى هؤلاء الموظفون رواتبهم التى تحدد فى الموازنة استنادا لجدول سلم رواتب الموظفين والمستخدمين غير المصنفين الملحق بهذا النظام .

المادة ١٠ — الموظفون بعقود هـــم الموظفون الذين يعينهم المدير العام بموافقه المجلس لمـــدة محدودة وبموجب شروط خاصة يتضمنها العقـــد المبرم بينهم وبين المدير العـــام فى وظائف تتميز اعمالها ومسؤولياتها بالخبرة والاختصاص ، و/أو التى تستوجب مؤهلات خاصة والذين يتقاضون رواتبهم من مخصصات الموازنة أو من أية مصادر أخرى .

المادة ١٠ مكرر(٤) — الموظفون المؤقتون هم الذين يعينون فى وظائف مؤقتة على حساب المشاريع أو الامانات أو على حساب رواتب للموظفين المعارين، ولا يشمل ذلك العامل الذى يتقاضى أجورا يومية ويتم تعيينهم وتحدد رواتبهم ومدد أجازاتهم بقرار من المدير العام .

الفصل الثالث — تعيين الموظفين والمستخدمين .

المادة ١١ — لا يعين أى موظف أو مستخدم فى المؤسسة الا اذا كان :

(أ) أردنيا .

(ب)(٥) قد أكمل الثامنة عشرة من عمره.

(جـ) اجتاز فحصا طبيا ووجد ملائما للخدمة بموجب شهادة من وزارة الصحة .

(د) حسن السلوك والسمعة .

(هـ) متمتعا بحقوقه المدنية ، ولم يحكم عليه بجناية (باستثناء الجرائم السياسية) أو بجنحة

(١) ، (٢) مستبدلة بالنظام رقم ٣٦ لسنة ١٩٨١ — المشار اليه

(٣) معدلة بالنظام رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٩ — الجريدة الرسمية — العدد ٢١٦٧ فى ١٩٦٩/٥/١ ثم بالنظام رقم ٣٦ لســنة ١٩٦٩ — الجريدة الرســمية — العدد ٢١٨٠ فى ١٩٦٩/٧/١

(٤) مضافة بالنظام رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٩ السالف الذكر

(٥) معدلة بالنظــام رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٩ السالف الذكر

مخلة بالآداب كالسرقة والاحتيال والاختلاس والتزوير والرشوة وسوء الائتمان والشهادة الكاذبة أو أى جرم آخر مخل بالآداب العامة .

(و) حائزا على الشهادات والمؤهلات العلمية المطلوبة للوظيفة التى يراد املاؤها .

المادة ١٢ – تطبق القواعد التالية عند التعيين :

(أ) لا يعين أى طالب الا اذا وجدت وظيفة شاغرة فى الملاك .

(ب) لا يجوز أن يكون للتعيين أثر رجعى .

(جـ) اذا عين أى طالب فى درجة معينة فلا يجوز تخفيض تلك الدرجة الا بموجب احكام هذا النظام .

(د)(١) يدرج عمر الموظف فى قرار تعيينه لأول مرة ويثبت عمر الموظف بشهادة ميلاده وفى الاحوال التى لا يتيسر فيها الحصول على شهادة الميلاد يقدر عمره بقرار تتخذه اللجنة الطبية المختصة ، واذا كان يوم ميلاده غير معروف اعتبر من مواليد اليوم الاول من شهر كانون الثانى من سنة ولادته ويحسب عمر الموظف وسنى خدمته وحساب المدد المنصوص عنها فى هذا النظام على أساس التقويم الشمسى .

المادة ١٣ – (أ) لا يجوز تعيين أى شخص لاول مرة فى وظيفة من الصنف الاول ما لم يكن حائزا على شهادة من جامعة معترف بها .

(ب)(٢) لايجوز تعيين أى شخص فى وظيفة من الصنف الثانى ما لم يكن قد حصل على شهادة الدراسة الثانوية العامة أو ما يعادلها ، بيد أنه اذا اقتنع المدير العام ، بناء على تنسيب من لجنة الانتقاء بان كفاءة وخبرة أى موظف غير مصنف كان على رأس عمله حين نفاذ هذا النظام تبرر تصنيفه فانه يجوز تصنيفه فى الدرجة والراتب المناسبين فى الصنف الثانى وان كان لم يحصل على شهادة الدراسة الثانوية العامة بشرط أن يكون قد مضى عليه فى خدمة المؤسسة مدة لا تقل عن ثلاث سنوات .

المادة ١٤ – من أجل اعتماد الشهادات العلمية الاجنبية يجب أن تكون تلك الشهادات معترفا بها من قبل السلطات المختصة فى البلاد التى تقع فيها المؤسسة العلمية التى أصدرتها وأن تكون من المستوى الموافق عليه من وزارة التربية والتعليم فى المملكة .

المادة ١٥ – (أ) عند تعيين موظف فى المؤسسة لاول مرة يكون تحت التجربة لمدة ستة أشهر من الخدمة الفعلية اذا كان من موظفى الصنف الثانى ولمدة سنة واحدة اذا كان من موظفى الصنف الاول .

(ب) يجوز للمدير العام ، بناء على توصية نائب المدير العام ، الاستغناء عن خدمة أى موظف فى أى وقت شاء خلال مدة التجربة اذا ما ثبتت عدم كفاءته أو اذا لم تعد ثمة حاجة لخدماته ويجوز له تثبيته فى الخدمة فى نهاية المدة المذكورة بناء على تنسيب نائب المدير العام .

(جـ) فى نهاية مدة التجربة يصدر قرار اما بتثبيت الموظف فى الخدمة أو بانهاء خدماته خلال مدة لا تتجاوز الثلاثة أشهر من تاريخ انتهاء مدة التجربة المشار اليها فى الفقرة (أ) من هذه المادة .

(د) اذا ما أريد اعادة تعيين موظف سبق أن استقال قبل انتهاء مدة التجربة أو كانت وظيفته قد الغيت أو استغنى عن خدماته وجب أن يعين هذا الموظف تحت التجربة مجددا ولا يعطى راتبا يزيد عن راتبه السابق الا وفق أحكام هذا النظام .

(هـ) عند تثبيت موظف فى الخدمة تعتبر المدة التى قضاها تحت التجربة جزءا من خدمته .

موظفو الصنف الأول والثانى

المادة ١٦ – ١(٣) – يتم تعيين موظفى الصنف الأول كما يلى :

(أ) موظفو الدرجة الاولى بقرار من مجلس الادارة بناء على تنسيب المدير العام .

(ب) موظفو الصنف الاول (ما عدا الدرجة

---

(١) مضافة بالنظام رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٩ السالف الذكر

(٢) معدلة بالنظام رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٩ السالف الذكر

(٣) مستبدلة بالنظام رقم ٢٢ لسنة ١٩٦٨ – الجريدة الرسمية – العدد ٢٠٩٨ فى ١٦/٥/١٩٦٨

الاولى) بقرار من مجلس الادارة بناء على تنسيب لجنة الانتقاء المقترن بموافقة المدير العام ·

٢ ـ يتم تعيين موظفي الصنف الثاني بقرار من المدير العام بناء على تنسيب لجنة الانتقاء ، المقترن بموافقة نائب المدير العام ·

المادة ١٧ ـ لا يجوز تعيين اصحاب المؤهلات المذكورة أدناه في الوظائف المصنفة بدرجات ورواتب تزيد عن الدرجات والرواتب المبينة فيما يلي :

١ ـ من أكمل بنجاح مقرر سنتين دراسيتين بعد مستوى شهادة الدراسة الاعدادية شريطة أن يكون قد نجح في خمسة مواضيع على الاقل ، أو حامل شهادة مدرسية اختصاصية أو مهنية نالها على أثر اكمال دراسة سنتين بعد مستوى الدراسة الاعدادية ، يعطى راتب السنة الاولى من الدرجة السادسة ·

٢ ـ من أكمل بنجاح مقرر ثلاث سنوات دراسية بعد مستوى شهادة الدراسة الاعدادية ونجح في خمسة مواضيع على الاقل ، أو حامل شهادة مدرسة اختصاصيه او مهنيه نالها على اثر دراسة ثلاث سنين بعد مستوى الشهادة الاعدادية، يعطى راتب السنة الثانية من الدرجة السادسة ·

٣ ـ حامل شهادة الدراسة الثانوية الاردنية أو ما يعادلها من شهادات التوجيهي ، يعطى راتب السنة الثالثة من الدرجة السادسة ·

٤ ـ حامل شهادة (الفرشمان) أو من أكمل بنجاح مقرر سنة دراسية واحدة بعد مستوى شهادة الدراسة الثانوية الاردنية أو ما يعادلها ، يعطى راتب السنة الخامسة من الدرجة السادسة ·

٥ ـ حامل شهادة مدرسة المساحة الاردنية التي نالها اثر دراسة سنتين بعد مستوى الدراسة الثانوية الاردنية أو ما يعادلها ، أو حامل شهادة مدرسية نالها على اثر دراسة أربع سنوات بعد مستوى شهادة الدراسة الاعدادية ، أو من أكمل بنجاح مقرر أربع سنوات دراسية بعد مستوى شهادة الدراسة الاعدادية . يعطى راتب السنة السادسة من الدرجة السادسة ·

٦ ـ حامل شهادة دار المعلمين أو دار المعلمات بعد دراسة أربع سنوات بعد مستوى الدراسة الاعدادية ، يعطى أدنى مربوط الدرجة الخامسة ·

٧ ـ من اجتاز بنجاح صف (الصوفومور) أو ما يعادله ، أو حامل شهادة دار المعلمين أو دار المعلمات بعد دراسة خمس سنوات بعد مستوى الدراسة الاعدادية ، يعطى راتب السنة الرابعة من الدرجة الخامسة ·

٨ ـ من اجتاز بنجاح صف (الجونيار) أو ما يعادله أو حامل شهادة من كلية معترف بها بعد دراسة ست سنوات بعد مستوى الدراسة الاعدادية ، يعطى أدنى مربوط الدرجة الرابعة ·

٩ ـ من أكمل بنجاح مقرر ثلاث سنوات دراسية بعد مستوى الشهادة التوجيهية ثم درس سنة رابعة دون أن يحصل على بكالوريا في الاداب أو بكالوريا في العلوم أو ما يعادلهما ، يعطى راتب السنة الثانية من الدرجة الرابعة ·

١٠ ـ خريج جامعة يحمل درجة بكالوريا في الآداب أو بكالوريا في العلوم أو ما يعادلهما ، يعطى راتب السنة الرابعة من الدرجة الرابعة ·

١١ ـ من أكمل بنجاح سنة دراسية واحدة بعد حصوله على درجة بكالوريا في الآداب أو بكالوريا في العلوم دون أن يحصل على درجة أستاذ في الآداب أو أستاذ في العلوم يعطى راتب السنة الخامسة من الدرجة الرابعة ·

١٢ ـ خريج جامعة يحمل درجة أستاذ في الآداب أو أستاذ في العلوم شريطة أن يكون قد حصل قبل ذلك على درجة بكالوريا في الآداب أو بكالوريا في العلوم ، يعطى راتب السنة السابعة من الدرجة الرابعة ·

١٣ ـ حامل شهادة مهندس من جامعة معترف بها وفق قانون أصحاب المهن الهندسية رقم ١٨ لسنة ١٩٥٨ ، يعطى أدنى مربوط الدرجة الثالثة ·

١٤ ـ حامل شهادة الدكتوراه شريطة أن يكون قد حصل قبل ذلك على درجة بكالوريا في الآداب أو بكالوريا في العلوم أو ما يعادلهما ، يعطى راتب السنة الثانية من الدرجة الثالثة ·

المادة ١٨ ـ يعلن عن كل وظيفة شاغرة قبل ملئها بوسائل الاعلان العادية أو بالتعميم على الوزارات · ويجوز للمدير العام أن يجرى مسابقة

أو امتحان بين المتقدمين للوظيفة وفقا لما يراه مناسبا ٠

المادة ١٩ ـ يعين الموظفون بعقود بقرار من المجلس بناء على تنسيب المدير العام ٠

المادة ٢٠ ـ اذا لم يكن ثمة أردني تتوفر فيه الشروط الفنية أو المهنية الضرورية للوظيفة التى يراد اشغالها بعقد ، يجوز تعيين غير أردني لاشغالها ٠

المادة ٢١ ـ مع مراعاة أحكام المادة العاشرة من هذا النظام ، يجوز للمدير العام ، اذا اقتضت المصلحة العامة ذلك ، أن يخصص للموظف بعقد راتبا خارجا عن سلم الرواتب المبين فى المادتين السابعة والثامنة من هذا النظام ٠

المادة ٢٢ ـ تطبق على الموظفين بعقود الشروط المثبتة فى عقود تعيينهم فيما يتعلق بتعيينهم وتحديد رواتبهم ، وعلاواتهم ، وأجازاتهم ، وتنقلهم واستقالاتهم وانهاء خدماتهم ، وعزلهم ، وفرض العقوبات التأديبية عليهم ، كما تطبق عليهم طيلة مدة استخدامهم الشروط الخاصة بالمحافظة على أموال المؤسسة وأسرارها وتقيدهم بأوقات الدوام الرسمى وانصياعهم لنظام موظفيها وأية قوانين أو أنظمة أو قرارات أو تعليمات أو أوامر تكون نافذة المفعول فى المملكة قبل ابرام العقد أو قد تنفذ بعده ، وكذلك الانصياع للاوامر التى يصدرها اليهم رؤساؤهم لتأدية واجباتهم بأمانة وكفاءة ٠

الموظفون غير المصنفين والمستخدمين

المادة ٢٣ ـ يعين الموظفون غير المصنفين والمستخدمون وتزاد رواتبهم وتنهى خدماتهم بقرار من المدير العام بناء على تنسيب نائب المدير العام ٠

الفصل الرابع ـ ترفيع الموظفين

المادة ٢٤(١) ـ (أ) يتم الترفيع الى الدرجة الاولى بقرار من المدير العام ومصادقة المجلس ٠

(ب) يتم ترفيع موظفى الصنف الاول (ما عدا الترفيع الى الدرجة الاولى) بقرار من المجلس بناء على تنسيب لجنة الانتقاء المقترن بموافقة المدير العام ٠

(ج) يتم ترفيع موظفى الصنف الثانى بقرار من المدير العام بناء على تنسيب لجنة الانتقاء ٠

المادة ٢٥(٢) ـ (أ) يرفع الموظف درجة درجة والى أدنى مربوط الدرجة الأعلى مباشرة ولا يرفع الا الى وظيفة شاغرة فى الملاك ٠

(ب)(٣) يرفع الموظف من درجته الى درجة أعلى (باستثناء الترفيع الى وظيفة مساعد نائب المدير العام) بعد مضى سنة على الاقل على تاريخ حلوله فى أعلى مربوط الدرجة ، شريطة أن يكون التقديران السنويان الاخيران قد وردا عنه بتقدير جيد فما فوق ٠ أما اذا عين الموظف فى أعلى مربوط الدرجة فلا يجوز ترفيعه الا بعد مضى مدة لا تقل عن سنتين على تعيينه فى الدرجة ٠

(ج) يجوز للمدير العام ، بموافقة المجلس ، أن يقرر الترفيع الى وظيفة مساعد نائب المدير العام ، أو ترفيع وظائف مساعدى نائب المدير العام الى درجة أعلى دون التقيد باحكام الفقرة (ب) من هذه المادة اذا اقتنع بوجود ما يبرر ذلك الترفيع شريطة أن لا تقل المدة التى أمضاها ذلك الموظف فى درجته السابقة عن سنتين على الاقل ٠

(د) استثناء لما ورد فى الفقرة (ب) يجوز ترفيع الموظف من درجة الى أعلى فى الحالات التى يظهر فيها مقدرة فائقة فى عمله اذا توافرت الشروط التالية :

١ ـ أن يكون قد أكمل فى الدرجة مدة لا تقل عن أربع سنوات ٠

٢ ـ(٤) أن يكون التقريران السنويان الواردان عنه فى السنتين الاخيرتين بتقدير جيد فما فوق

(هـ) عند النظر فى الترفيعات يؤخذ بعين الاعتبار عامل الكفاءة والانتاج لكل مرشح للترفيع بالاضافة الى العوامل الاخرى كالأقدمية والخبرة ٠

(و) لا يجوز النظر فى ترفيع أى موظف من موظفى الدرجة الثالثة فما فوقها اذا قدرت كفاءته وسلوكه بدرجة متوسط فى آخر تقرير سنوى ورد عنه ، ويجوز النظر فى ترفيعه فيما بعد اذا قدرت

---

(١) ، (٢) مستبدلة بالنظام رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٩ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢١٦٧ فى ١٩٦٩/٥/١

(٣) ، (٤) معدلة بالنظام رقم ٨٤ لسنة ١٩٨٠ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٩٧٠ فى ١٩٨٠/١١/١٦

كفاءته بدرجة جيد على الاقل فى التقرير السنوى التالى عن عمله وسلوكه ٠

المادة ٢٦ ـ مع مراعاة أحكام المادة السابقة من هذا النظام ، يجرى الترفيع الى الدرجة الثالثة فما فوق على أساس الجدارة التى يستند تقديرها الى تقارير الموظفين السنوية فى منطقة الترفيع عن السنوات الثلاث الاخيرة شريطة أن يكون التفاوت فى الجدارة فى حالة تخطى موظف لآخر فى الترفيع تفاوتا ملموسا لدرجة تبرر تبريرا تاما تخطيه لمن هو أقدم منه فى الدرجة ، وعندما لا يكون التفاوت فى الجدارة كبيرا لدرجة تبرر ذلك التخطى أو عندما تكون جدارة الموظفين فى منطقة الترفيع متساوية تعتبر الاقدمية فى الدرجة العامل الحاسم فى الترفيع ٠

المادة ٢٧ ـ يجوز للجنة الانتقاء ، خلال سنة واحدة من تاريخ تعيين أى موظف أو ترفيعه أن تعمل بموافقة المدير العام على تصحيح أى خطأ أو حيف لحق بالموظف عند تقدير الدرجة والراتب اللذين يستحقهما اذا كان من موظفى الدرجات السادسة والخامسة والرابعة ، أو أن تنسب للمدير العام تعديل درجته أو راتبه أو كليهما اذا كان من موظفى الدرجات الاعلى ، وفى هذه الحالة يخضع التعديل لموافقة المجلس ٠

المادة ٢٨ ـ تحدد الاقدمية فى الدرجة وفق الأسس التالية :

(أ) الموظف الذى يستوفى راتبا أعلى فى الدرجة ذاتها يعتبر أقدم فيها ٠

(ب) فى حالة التساوى فى الراتب فى الدرجة ذاتها تعتبر الاقدمية فى الدرجة لمن كان أسبق فى تاريخ استيفاء ذلك الراتب ، وفى حالة التساوى فى التاريخ تعتبر الأقدمية فى الدرجة على أساس أسبقية تاريخ التعيين فى تلك الدرجة أو الترفيع لها ٠

(جـ) فى حالة التساوى فى الراتب والتساوى أيضا فى تاريخ التعيين فى الدرجة أو تاريخ الترفيع اليها تحدد الاقدمية على أساس تاريخ التعيين فى الدرجة السابقة أو تاريخ الترفيع لها ٠

(د) اذا كان التعيين لأول مرة ، تعتبر الاقدمية بين المعينين على أساس الراتب الأعلى أولا ثم الاقدمية فى تاريخ التخرج ، فان تساويا يقدم الاكبر سنا ٠

المادة ٢٩ ـ (أ) يجرى اعداد التقارير السنوية السرية عن عمل وسلوك جميع الموظفين عن كل سنة ميلادية على نسختين من قبل الرئيس المباشر للموظف وتقدم هذه التقارير الى نائب المدير العام خلال الشهر الاول من السنة التى تلى السنة المذكورة ٠ أما موظفو الدرجات الثالثة فما فوق، فتوضع التقارير عنهم من قبل نائب المدير العام الى المدير العام ٠

(ب) وفى جميع الحالات ترفع هذه التقارير للمدير العام لتحديد درجة الكفاءة ٠

المادة ٣٠ ـ تعد التقارير السرية على نموذج يقرر لتلك الغاية ويجب أن تشتمل على معلومات بشأن مقدرة الموظف وكفاءته وعمله وسلوكه ٠ وتقدر كفاءة الموظف على الوجه التالى :

ممتاز ، جيد جدا ، جيد ، متوسط ، ضعيف

المادة ٣١ ـ اذا لم تقنع لجنة الانتقاء بصحة الطريقة التى نظم فيها أى تقرير سرى تعيد ذلك التقرير الى الموظف المختص مع أية ملاحظات وارشادات قد تراها ضرورية ٠

المادة ٣٢ ـ يجرى تحضير التقارير السنوية السرية عن الموظفين المعارين للمؤسسة من قبل دائرتهم الاصلية على أن تستأنس الدائرة كتابة برأى المدير العام ٠

المادة ٣٣ ـ يلفت نظر الموظف الى الاخطاء التى يمكن معالجتها والواردة فى التقرير السنوى السرى عن عمله وسلوكه بكتاب يوجه اليه ويستهدف ارشاده الى تصحيح أخطائه ويضع المدير العام نسخة عنه فى ملف الموظف الشخصى ٠

المادة ٣٤ ـ يجب احالة أمر الموظف الذى يقدم عنه تقريران سنويان سريان متتاليان بدرجة (ضعيف) الى المدير العام لاتخاذ الاجراءات التى يراها ضرورية فاذا تبين ان الموظف قادرا على تحسين حالته تطبق بحقه أحكام المادة (١٠٥) مع مراعاة المادة (١٠٦) من هذا النظام والا تتخذ الاجراءات لنقله الى وظيفة أخرى يستطيع الاضطلاع باعبائها ٠

المادة ٣٥ ـ يجب احالة امر الموظف الذى يقدم عنه ثلاثة تقارير سنوية سرية متتالية بدرجة (ضعيف) الى المدير العام لاتخاذ الاجراءات التى يراها ضرورية بحقه وفق أحكام المادة (١٠٤) من هذا النظام ٠

المادة ٣٦ – اذا قدمت بحق موظف شكوى قد تؤدى الى احالته للمحاكمة بتهمة جنائية أو الى مجلس تأديبى فلا ينظر فى ترفيعه الا بعد صدور القرار النهائى فى قضيته ، على أن يرجأ ترفيع الموظفين الآخرين الذين يلونه فى حق الترفيع حتى اصدار ذلك القرار ، أو أن تترك احدى الدرجات التى يمكن ترفيعه اليها شاغرة الى أن يبت فى قضيته ، فاذا تقرر عدم اتخاذ اجراءات تأديبية بحقه أو برىء من التهمة الجنائية المسندة اليه ونظر فى ترفيعه اعتبر تاريخ ترفيعه بتاريخ ترفيع الموظفين الذين يلونه فى حق الترفيع اذا كان ترفيعهم قد تم قبل صدور القرار بتبرئته ٠

المادة ٣٧ – تنشر فى الجريدة الرسمية جميع القرارات التى تتخذ بشأن الموظفين المصنفين كالتعيين أو الترفيع أو الاستقالة أو العزل أو انهاء الخدمة لأى سبب كان ، او الاعارة أو الوكالة أو الاحالة على التقاعد ٠ ولا يكون لعدم النشر أى تأثير فى صحة القرار المتخذ بهذا الشأن ٠

الفصل الخامس (النقل والوكالة والاعارة)

النقل

المادة ٣٨ – يجوز نقل أى موظف ، بقرار من المدير العام ، من مكان الى آخر ومن وظيفة الى أخرى ٠

الوكالة

المادة ٣٩ – عند شغور وظيفة يجوز تعيين وكيل للقيام باعبائها ٠

المادة ٤٠ – يمارس الموظف الوكيل واجبات الوظيفة التى يشغلها بالوكالة بالاضافة الى واجباته الاصلية ٠

المادة ٤١ – (أ) يعين الموظف الوكيل بقرار من المدير العام بناء على تنسيب نائب المدير ٠

(ب) يجوز تعيين وكيل لاية وظيفة شاغرة اذا كان مشغل تلك الوظيفة فى أجازة دراسية شريطة أن لا يتقاضى الموظف الغائب أى راتب ٠

المادة ٤٢ – يستوفى الموظف الوكيل ، بالاضافة الى راتبه الاصلى ، خمس أدنى مربوط درجة الوظيفة التى عين لوكالتها اذا كان يشغل وظيفة أخرى ٠

المادة ٤٣ – لا يجوز أن تتجاوز مدة الوكالة ستة أشهر ، كما لا يجوز تمديدالوكالة أو تجديدها الا اذا كان شاغل الوظيفة التى جرى التعيين لها بالوكالة موظفا تنطبق عليه أحكام الفقرة (ب) من المادة (٤١) من هذا النظام فيجوز فى هذه الحالة فقط تمديد مدة الوكالة طيلة غياب شاغل الوظيفة الأصيل ٠

المادة ٤٤ – لا يمنح الموظف أكثر من راتب وكالة واحدة ، ولا يكلف القيام بوكالة أكثر من وظيفة واحدة فى آن واحد ٠

المادة ٤٥ – ان قيام الموظف الوكيل باعباء وظيفة شاغرة أعلى من وظيفته الاصلية لا يكسبه حقا فى التعيين فيها كأصيل ٠

المادة ٤٦ – يشترط ، لاعطاء راتب الوكالة بمقتضى أحكام المادة (٤٢) من هذا النظام ، أن لا تقل مدة الوكالة عن شهر واحد ٠

الاعارة

المادة ٤٧(١) – (أ) يجوز للمدير العام اعارة أى موظف للخدمة فى الحكومة أو فى أية مؤسسة فى داخل المملكة أو خارجها بعد موافقة الموظف ٠

(ب) يقرر المدير العام مدة الاعارة ، وشروطها ، وكيفية تأدية عائدات التقاعد أو عائدات صندوق الادخار والتوفير وأية أمور أخرى تتعلق بالموظف المعار ٠ ٠

(جـ) تضاف المدةالتى يقضيها الموظف معارا على هذه الصورة الى مدة خدمته المقبولة للتقاعد (ان كان تابعا للتقاعد)كما يتمتع بكافة الحقوق المنصوص عنها فى نظام الادخار ان كان منتسبا له وتحسب مدة الاعارة من حيث استحقاق الزيادة السنوية والترفيع فلا تحول اعارته دون ترفيعه خلال مدة الاعارة ٠

(د) لا يتقاضى الموظف المعار أى جزء من راتبه فى أثناء مدة اعارته ٠

---

(١) مستبدلة بالنظام رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٩ – الجريدة الرسمية – العدد ٢١٦٧ فى ١٩٦٩/٥/١

(هـ) لا يجوز ملء وظيفة الموظف المعار الا بصورة مؤقتة أو بموجب عقد أو بالوكالة ولمدة لا تزيد عن مدة الاعارة ولا يجوز أن تتجاوز النفقات فى هذه الحالة مجموع تخصصات الموظف المعار ·

المادة ٤٨(١) ـ (أ) يجوز للمدير العام بموافقة المجلس أن ينتدب أى موظف للعمل فى أية دائرة أو مؤسسة حكومية داخل المملكة اذا اقتضت المصلحة العامة ذلك شريطة أن لا تزيد مدة الانتداب عن سنة واحدة ·

(ب) اذا استدعى الموظف للخدمة العسكرية يعتبر منتدبا ويستوفى راتبه كاملا طيلة مدة الخدمة ·

المادة ٤٩ ـ عند انتهاء مدة الاعارة ، يعاد الموظف المعار الى وظيفة تعادل وظيفته الاصلية أو فى الدرجة التى كان من الممكن ان يصل اليها لو لم تتم اعارته ·

الفصل السادس ـ واجبات وسلوك الموظف

المادة ٥٠ ـ يجب على الموظف :

(أ) أن يقوم بنفسه بالعمل المنوط به وان يؤديه بدقة وأمانة وكفاءة ، وأن يكرس جميع أوقات الدوام الرسمى لاداء واجباته الرسمية ، وتحدد ساعات الدوام بأمر من المدير العام ، ويجوز تكليف الموظف بالعمل علاوة على ساعات العمل المحددة ، اذا اقتضت المصلحة العامة ذلك ·

(ب) أن ينفذ الاوامر والتوجيهات التى يصدرها اليه رؤساؤه وأن يؤدى واجباته على أكمل وجه وفى أقصر وقت ممكن ·

(جـ) أن يحافظ على مصالح المؤسسة وأن لا يهمل الواجبات الموكولة اليه أو يتهاون فى ادائها ·

(د) أن يتجنب ويحول دون الوقوع فى أية مخالفة أو خرق للقوانين والانظمة المعمول بها أو أى اهمال فى تطبيقها ·

(هـ) أن يتصرف ، بادب وكياسة ، فى صلاته برؤسائه ، وزملائه ، ومرؤوسيه ، وفى معاملاته مع الجمهور ، وأن يحافظ ، فى جميع الاوقات ، على شرف الوظيفة وحسن سمعتها ·

المادة ٥١ ـ يحظر على الموظف :

(أ) أن يترك عمله أو يتوقف عنه ، لأى سبب من الاسباب ، دون اذن من رئيسه المباشر ·

(ب) أن ينقل أية معلومات رسمية لنشرها فى الصحف دون موافقة المراجع المختصة ، أو افشاء أو نشر أية معلومات رسمية اكتسبها فى أثناء وجوده فى الخدمة بعد تركه اياها ، الا باذن خاص من المدير العام ·

(جـ) أن ينتمى الى أى حزب من الاحزاب السياسية أو التشيع له أو الاشتراك فى أية مظاهرات أو اضرابات ،أو أية اجتماعات حزبية او سياسية ،أو دعاياتانتخابية أو عقد اجتماعات لانتقاد أعمال الحكومة السياسية ، أو أن يشترك ، بأية صورة من الصور ، فى اجراءات تهدف الى تلك الغايات ·

(د) أن يكون محررا لمطبوعة دورية أو أن يشترك ، بشكل مباشر أو غير مباشر ، فى ادارتها ·

(هـ) أن يوزع أية مطبوعات سياسية أو أن يوقع عرائض أو وسائل من شأنها النيل من سمعة أو هيبة الحكومة أو المؤسسة ·

(و) أن يحتفظ لنفسه بأصل أية وثيقة أو ورقة أو مخابرة من الوثائق أو الأوراق أو المخابرات العائدة للمؤسسة أو الرسمية ·

(ز) أن يفضى بأية معلومات أو يتقدم بأية ايضاحات عن المسائل التى ينبغى أن تظل سرية بطبيعتها أو صدرت تعليمات خاصة تقضى بالمحافظة على سريتها ·

(ح) أن يتعاطى أية أعمال تجارية أو صناعية أو الاشتراك فى مشاريع تجارية باسمه أو باسماء أخرى ، أو الاشتراك فى المضاربات بجميع أنواعها أو تولى أية أعمال مالية ، بشكل مباشر أو غير مباشر ، أو الاشتراك فيها أو الارتباط بعلاقات مع أية شركة أو القيام بأى عمل آخر يتعارض مع واجباته الرسمية أو يؤثر على أى وجه من الوجوه فى قيامه بها ·

(١) مستبدلة بالنظام رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٩ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢١٦٧ فى ١٩٦٩/٥/١

واذا ما نشأ شك حول انطباق أحكام هذه الفقرة على أى موظف وجب على ذلك الموظف أن يرفع الامر ، بالطرق الرسمية ، الى المدير العام لاعطاء قراره ٠

(ط) أن يقبل أية هدايا أو اكراميات أو منح من أصحاب المصالح أو ممن ينتمى اليهم بروابط عمل ، أو يقبل أية مساعدة مالية أو اقتراض المال أو الوقوع تحت منة أى شخص من الاشخاص الذين لهم أية شركة أو مؤسسة تجارية مرتبطة بعقود أو معاملات مع المؤسسة ٠

(ى) أن يشترك فى شراء وبيع الطوابع البريدية أو اللوازم أو المهمات أو العقارات العائدة لنحكومة أو للمؤسسة أو أملاك الدولة بقصد الربح أو المضاربة ٠

(ك) أن يتولى وكالة خصوصية فى أى أمر من الامور التى لها علاقة بواجباته الرسمية ٠

(ل) أن يقبل أى عمل خارج عن نطاق أعماله الرسمية بالنيابة عن أو مع أى فرد أو مؤسسة تجارية الا بتصريح من المدير العام ، شريطة أن لا ينشأ عن ذلك العمل أى تعطيل لاعمال الموظف الرسمية ٠

(م) أن يقبل تعيينه من قبل أية محكمة كحارس قضائى أو محكم دون موافقة المدير العام بيد انه يجوز لأى موظف أن يتولى فى مقابل مكافأة اعمال القوامة والوصاية والوكالة عن غائب اذا كان ذلك الغائب ممن تربطه به صلة قربى أو نسب ٠ وكذلك يجوز للموظف أن يتولى فى مقابل مكافأة ، النظارة على أى وقف اذا كان من ذوى الاستحقاق فيه أو كانت النظارة مشروطة له من الواقف ، ويجوز له أيضا أن يتولى الحراسة على أية أملاك يكون شريكا أو له مصلحة فيها أو يملكها من تربطه به صلة القربى أو النسب ٠ وفى جميع هذه الاحوال يجب اخبار نائب المدير العام وحفظ ضبط بذلك فى ملف الموظف الشخصى ٠

المادة ٥٢ ـ كل موظف يخالف أى حكم من أحكام هذا الفصل يحال الى مجلس تاديبى لاتخاذ الاجراءات التأديبية بحقه ٠

الفصل السابع ـ الاجازات

المادة ٥٣ ـ (الاجازة) هى المدة التى يسمح للموظف بالتغيب فيها عن أعماله الرسمية ٠

المادة ٥٤ ـ يستحق الموظف أجازة سنوية بموجب المواد التالية من هذا النظام وتحسب الاجازة ابتداء من أول كانون الثانى من كل سنة بعد تاريخ التعيين ويستحق الموظف أجازة نسبية عن المدة الواقعة بين تاريخ تعيينه وأول كانون الثانى من السنة التالية ٠

المادة ٥٥ ـ تراعى مقتضيات العمل عند تقرير منح أو عدم منح الموظف الاجازة ٠

المادة ٥٦ ـ أنواع الاجازة هى : الاجازة السنوية ، الاجازة الدراسية ، الاجازة المرضية ، الاجازة العرضية ، اجازة الامومة ، اجازة الحج واجازة الزواج ٠

الاجازة السنوية

المادة ٥٧ ـ يستحق موظفو الدرجة الثالثة فما فوقها أجازة سنوية مدتها ثلاثون يوما عن كل سنة ٠

المادة ٥٨ ـ يستحق موظفو الدرجات الرابعة والخامسة والسادسة أجازة سنوية مدتها (٢١) يوما عن كل سنة ، بيد ان الموظفين الذين يستحقون فى تاريخ نفاذ هذا النظام ، لاجازة سنوية مدتها (٣٠) يوما ، يستمرون فى أخذ هذه الاجازة ٠

المادة ٥٩ ـ (أ) يستحق الموظفون بعقود أجازة سنوية بمعدل :

١ ـ ثلاثين يوما عن كل سنة اذا كان راتب الموظف ٥٢ دينارا أو أكثر فى الشهر ٠

٢ ـ (٢١) يوما عن كل سنة اذا كان راتب الموظف أقل من ٥٢ دينارا فى الشهر ٠

(ب) يجوز للمدير العام ، فى بعض الحالات الاستثنائية ، أن يمنح أجازة تزيد عن المدد المبينة فى الفقرة السابقة على أن يكون استحقاقه لتلك الاجازة قد أدرج فى عقد الموظف ٠

المادة ٦٠ ـ يستحق الموظفون غير المصنفين والمستخدمون برواتب شهرية مقطوعة من المخصصات المفتوحة أو من مخصصات الامانات والمشاريع أجازة سنوية على الوجه التالى :

(أ)(١) (٢١) يوما فى السنة للموظف الذى يكون راتبه الاساسى الشهرى (٤٠) دينارا فأكثر ٠

---

(١) مستبدلة بالنظام رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٩ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٨٦٠ فى ١٦/٥/١٩٧٩

(ب)[1] (١٤) يوما فى السنة للموظف الذى يكون راتبه الاساسى الشهرى أقل من (٤٠) دينارا ٠

المادة ٦١ ـ يستحق العمال الذين يتقاضون أجورا يومية أجورهم عن أيام الراحة الاسبوعية وعن العطل الرسمية ٠

المادة ٦٢ ـ يتقاضى الموظف المجاز أجازة سنوية راتبه كاملا مع العلاوات خلال مدة الاجازة وتعتبر تلك الاجازة خدمة فعلية ٠

المادة ٦٣ ـ يسمح للموظف ، فى الاحوال الاعتيادية ، أن يستعمل كامل مدة اجازته السنوية دفعة واحدة ، غير انه اذا لم تسمح ظروف وظيفته فى الحالات الاستثنائية ، بمنحه كامل أجازته فيسمح له عندئذ بأن يستعمل جزءا من أجازته فورا وأن يستعمل الجزء الباقى فى موعد يكون أكثر ملائمة فى المستقبل ، وتحسب أيام الأعياد والعطل الرسمية من الاجازة اذا ما وقعت فى خلالها ولا تحسب اذا جاءت قبل الاجازة أو بعدها ٠

المادة ٦٤ ـ لا تتجمع الاجازة السنوية لاكثر من سنتين ٠

المادة ٦٥ ـ يستحق الموظف الذى تنتهى خدمته فى المؤسسة لاى سبب من الاسباب عدا العزل أو الاستقالة أو فقدان الوظيفة ، الرواتب والعلاوات عن مدة الاجازة التى كان يستحقها فيما لو بقى فى الخدمة ، وتؤدى هذه الرواتب والعلاوات للموظف دفعة واحدة عند انفكاكه عن العمل بالاضافة للحقوق التقاعدية التى يستحقها واذا أعيد الى الخدمة قبل انتهاء مدة الاجازة المذكورة فتقتطع من رواتبه المبالغ التى يكون قد استوفاها عن المدة الباقية من الاجازة ٠

المادة ٦٦ ـ (أ) يعطى موظفو الدرجة الثالثة فما فوقها الاجازات بموافقة المدير العام ٠

(ب) يعطى موظفو الدرجة الرابعة فما دونها الاجازات بموافقة نائب المدير العام ٠

المادة ٦٧ ـ اذا أراد أى موظف أن يقضى أجازته فى غير البلاد المجاورة للمملكة مباشرة ، يجوز منحه مدة أخرى لا تزيد على نصف مدة الاجازة السنوية التى يستحقها لغاية تاريخ تقديم طلب تلك الاجازة ، وتعنى البلاد المجاورة للمملكة، العراق ولبنان والعربية السعودية وسوريا ومصر ٠

المادة ٦٨ ـ يعطى الموظف فى حالة زواجه بالاضافة الى الاجازة السنوية اذنا بالتغيب عن العمل وبراتب كامل مع العلاوات لمدة أسبوع ٠

المادة ٦٩ ـ يجوز فى الاحوال الخاصة ، التى يكون الموظف قد استنفد فيها جميع أجازاته السنوية والمرضية ، منح ذلك الموظف أجازة دون راتب لمدة أقصاها ثلاثة أشهر ، وتسرى أحكام هذه المادة على الموظف المصنف وغير المصنف وعلى المستخدم أيضا ٠

الاجازة الدراسية

المادة ٧٠[2] **ـ** يجوز منح الموظف أجازة دراسية دون راتب لمدة لا تزيد عن ستة أشهر قابلة للتجديد لمدة أخرى لا تزيد عن ستة أشهر بغية تحسين مركزه التربوى أو العلمى أو المهنى أو الفنى ، اذا كان ذلك التحسين ليس له علاقة مباشرة بواجبات وظيفته الرسمية ٠ وتمنح هذه الاجازة بقرار من المدير العام اذا كان الموظف من موظفى الدرجة الثالثة فما فوقها وبقرار من نائب المدير العام اذا كان الموظف من موظفى الدرجات الادنى أو من المستخدمين ، ويجوز لمجلس الادارة ، بتنسيب من المدير العام ، أن يوافق على منح أجازات دراسية لمدة تزيد عن سنة واحدة ٠

المادة ٧١ ـ لا يتقاضى الموظف المجاز اجازة دراسية بمقتضى المادة السابقة علاوات سفر أو أجور انتقال ، وتعتبر تلك الاجازة جزءا من خدمته الفعلية ٠

الأجازة المرضية

المادة ٧٢[3] **ـ** تحسم الاجازة المرضية من الاجازة السنوية العادية اذا كانت لمدة اسبوع أو

(١) مستبدلة بالنظام رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٩ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٨٦٠ فى ١٩٧٩/٥/١٦

(٢) معدلة بالنظام رقم ٧٧ لسنة ١٩٦٧ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٠٦١ فى ١٩٦٧/١٢/٢

(٣) مستبدلة بالنظام رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٩ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢١٦٧ فى ١٩٦٩/٥/١ ومعدلة بالنظام رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٩ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢١٨٠ فى ١٩٦٩/٧/١

أقل ما لم تمدد هذه الاجازة وتؤيد بقرار من اللجنة الطبية المختصة سواء أعطيت الاجازة المرضية في داخل المملكة أو خارجها ، ولا تحسم الاجازة المرضية المعطاة للموظف المريض خارج المملكة بموجب المادتين ٨١ و ٨٢ من النظام الأصلي ٠

المادة ٧٣ ـ استثناء لاحكام المادة السابقة ، لا تحسم أية أجازة مرضية مستمرة تبلغ مدتها أسبوعا فأكثر من الاجازات السنوية المستحقة للموظف ٠

المادة ٧٤ ـ اذا أعطى موظف أجازة مرضية بعد أن استنفذ جميع أجازاته السنوية فلا تحسم هذه الاجازة أو أية أجزاء منها من الاجازة السنوية التي يستحقها في السنة التالية ٠

المادة ٧٥(١) ـ يعطى الموظف أجازة مرضية لمدة لا تتجاوز أسبوعا واحدا بناء على تقرير طبي من طبيب معترف به فاذا زادت المدة عن اسبوع ولم تتجاوز الشهر الواحد تعطى الاجازة المرضية بناء على تقرير طبي من اللجنة الطبية المختصة ٠

المادة ٧٦ ـ اذا لم يبل الموظف من مرضه خلال شهر واحد من تاريخ مرضه تمدد أجازته المرضية للمدة التي تراها اللجنة الطبية ضرورية ٠

المادة ٧٧ ـ على اللجنة الطبية أن تحدد في تقريرها المدة التي ترى انها كافية لشفاء الموظف من مرضه ٠ فاذا قررت اللجنة الطبية اعادة فحص الموظف بعد انقضاء تلك المدة فلا يسمح للموظف بمزاولة أعماله قبل اعادة فحصه ٠

المادة ٧٨ ـ يتقاضى الموظف المجاز أجازة مرضية راتبه كاملا مع العلاوات عن الشهور الاربعة الاولى ، ونصف راتبه مع نصف العلاوات عن المدة التي يقضيها في المرض بعد ذلك لمدة اربعة أشهر أخرى ، ويعتبر بدء مدة الاجازة المرضية من التاريخ الذي يتغيب فيه الموظف عن العمل ٠

المادة ٧٩(٢) ـ (أ) اذا لم يشف الموظف من مرضه بعد انتهاء مدة الثمانية أشهر المشار اليها في المادة (٧٨) تعاد معاينته من قبل اللجنة الطبية المختصة ، فان وجدت لدى معاينتها الموظف مرة ثانية ان مرضه غير قابل للشفاء تنهى خدماته بقرار من المدير العام اذا كان من موظفي الصنف الثاني ، وبقرار من المدير العام وموافقة المجلس اذا كان من موظفي الصنف الاول ٠

(ب) أما اذا وجدت اللجنة الطبية لدى معاينتها للموظف مرة ثانية ان مرضه قابل للشفاء ولكنه غير قادر على مزاولة عمله بعد ، فيجوز بناء على تنسيب من لجنة الانتقاء وموافقة المدير العام تمديد أجازته المرضية لمدة أخرى لا تتجاوز الستة أشهر بنصف الراتب مع نصف العلاوات بعد الثمانية أشهر الاولى باستثناء العلاوة العائلية التي يجب أن تدفع له كاملة في جميع الاحوال ٠

المادة ٨٠(٣) ـ لا يجوز بحال من الاحوال انهاء عمل أي موظف لعدم اللياقة الصحية حتى ولو قررت اللجنة الطبية المختصة انه أصبح عاجزا عن القيام بمهام وظيفته وان لا فائدة ترجى من تمديد أجازته المرضية الا بعد أن يكون قد أعطى أجازة مرضية لا تقل عن أربعة أشهر براتب كامل كحد أدنى من التاريخ الذي تحدده اللجنة الطبية المختصة ٠

المادة ٨١(٤) ـ اذا أصيب موظف بمرض وهو خارج المملكة في مهمة رسمية ، يستحق اجازة مرضية لمدة لا تتجاوز اسبوعا واحدا بناء على تقرير طبي من طبيب واحد وعلى ذلك الموظف أن يعلم المدير العام برقيا بمرضه بأسرع وقت ممكن وأن يرسل التقرير أو التقارير الطبية التي حصل عليها في أول بريد ٠

المادة ٨٢(٥) ـ اذا زادت مدة مرض الموظف، وهو خارج المملكة عن اسبوع واحد ، وجب عليه أن يحصل على تقرير طبي موقع من طبيبين يكون أحدهما طبيب حكومة ، ويصدقه من قنصل أردني (ان وجد) ، ثم يعلم المدير العام برقيا بمرضه ويرسل له التقارير الطبية اللازمة بالسرعة الممكنة ٠

---

(١) معدلة بالنظام رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٩ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢١٦٧ في ١٩٦٩/٥/١

(٢) ، (٣) مستبدلة بالنظام رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٩ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢١٦٧ في ١٩٦٩/٥/١

(٤) معدلة بالنظام رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٩ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢١٦٧ في ١٩٦٩/٥/١

(٥) معدلة بالنظام رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٩ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢١٦٧ في ١٩٦٩/٥/١

المادة ٨٣(١) ـ اذا قررت اللجنة الطبية أن موظفا أصيب بمرض أو بعلة أخرى أو بحادث أثناء قيامه بواجبه دون اهمال منه أو لسبب ناشيء عن طبيعة عمله فيمنح أجازة مرضية براتب كامل مع العلاوة طيلة المدة اللازمة لشفائه ، على أن لا تتجاوز سنة كاملة ، فان لم يشف خلال السنة فتنهى خدماته بقرار من المدير العام اذا كان من موظفي الصنف الثاني وبقرار من المدير العام وموافقة المجلس اذا كان من موظفي الصنف الاول الا اذا قررت اللجنة الطبية المختصة بعد نهاية السنة ان مرضه قابل للشفاء خلال مدة لا تزيد عن الاربعة أشهر وفي هذه الحالة يستمر الموظف باستيفاء راتبه وعلاوته كاملة ·

المادة ٨٤ ـ يقطع راتب الموظف طيلة مدة تغيبه عن العمل لمرض ناشيء عن خطئه ويعتبر مخطئا اذا ما ارتكب أي اهمال أو سوء تصرف أو اذا ما قام باعمال لا تليق بشرف وظيفته كالسكر ، والمقامرة وتعاطي المخدرات وما شابه ذلك من سوء السلوك ·

المادة ٨٥(٢) ـ يستوفي الموظف غير المصنف أو المستخدم المجاز اجازة مرضية راتبه كاملا مع العلاوات عن الشهرين الاولين ، ونصف راتبه الكامل مع نصف العلاوات عن المدة التي يقضيها في المرض لشهر آخر ويعتبر بدء مدة الاجازة المرضية من التاريخ الذي يتغيب فيه عن العمل

المادة ٨٦ ـ (أ) اذا لم يبل الموظف غير المصنف أو المستخدم من مرضه بعد انتهاء مدة الثلاثة الاشهر المشار اليها في المادة السابقة تعاد معاينته من قبل اللجنة الطبية المختصة في غضون مدة لا تتجاوز الشهر الواحد من تاريخ انتهاء تلك المدة ، واذا لم يفحص ثانية في أثناء مدة الشهر لا يستحق أية رواتب وأية علاوات بعد ذلك ، على انه ، في حالة اعادة معاينته خلال مدة الشهر ، يستحق نصف علاواته حتى تاريخ اعادة معاينته ·

(ب) اذا وجدت اللجنة الطبية لدى معاينتها له مرة ثانية أن مرضه غير قابل للشفاء تنتهي خدماته بقرار من المدير العام ·

(ج) اذا وجدت اللجنة الطبية لدى معاينتها له مرة ثانية أن مرضه قابل للشفاء لكنه غير قادر على استئناف عمله بعد ، يجوز للمدير العام أن يقرر تمديد أجازته المرضية بنصف الراتب مع نصف العلاوات لمدة أخرى لا تتجاوز ثلاثة أشهر بعد الثلاثة الاشهر الاولى من المرض ·

المادة ٨٧ ـ يقصد بالعلاوات المذكورة في هذا النظام جميع أنواع العلاوات باستثناء علاوة غلاء المعيشة العائلية ، التي يجب أن تدفع كاملة في جميع الحالات ·

اجازة الأمومة

المادة ٨٨ ـ تستحق الموظفة المصنفة وغير المصنفة والمستخدمة الحامل ، أجازة امومة لا تتجاوز الشهر الواحد براتب كامل مع العلاوات بناء على تقرير طبي مصدق من اللجنة الطبية المختصة ، ولا تعتبر تلك الاجازة جزءا من الاجازة المرضية ، أما اذا تعذر عليها استئناف أعمالها ، بعد انتهاء أجازة الامومة ، لسبب مرضي فيجوز منحها أجازة مرضية وفاقا للأحكام المتعلقة بالاجازات المرضية·

الاجازة العرضية

المادة ٨٩ ـ يجوز منح الموظفين المصنفين ، في حالة عدم استحقاقهم الاجازة السنوية ، أجازات عرضية براتب كامل مع العلاوات لا تتجاوز مدتها (١٤) يوما في السنة ، ويشترط في ذلك موافقة المدير العام فيما يتعلق بموظفي الدرجة الثالثة فما فوق وموافقة نائب المدير العام فيما يتعلق بموظفي الدرجة الرابعة فما دون ·

المادة ٩٠ ـ يجوز للمدير العام أن يمنح أي موظف يريد السفر الى الحجاز لأداء فريضة الحج أجازة مدتها شهر واحد براتب كامل مع العلاوات بالاضافة الى الاجازة السنوية التي يستحقها· وتمنح هذه الاجازة مرة واحدة طيلة مدة خدمة الموظف·

احكام متفرقة في الاجازات

المادة ٩١ ـ تقدم طلبات الاجازة بجميع أنواعها ويرد عليها كتابة ·

---

(١) مستبدلة بالنظام رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٩ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢١٦٧ في ١٩٦٩/٥/١

(٢) مصححة بالتصحيح المنشور في الجريدة الرسمية ـ العدد ١٧٠٩ في ١٩٦٣/٩/١٦

المادة ٩٢(١) ـ تبدأ الاجازة من يوم انفكاك الموظف عن العمل وتنتهي بنهاية اليوم السابق لاستئنافه العمل ، وكل موظف لا يعود الى عمله خلال مدة أسبوع بعد انتهاء مدة اجازته مباشرة دون عذر يقبل به المدير العام يحرم من راتبه وعلاواته عن مدة غيابه ابتداء من اليوم التالى لليوم الذى انتهت فيه أجازته ٠

المادة ٩٣ ـ لا يجوز لأى موظف أن يترك عمله قبل أن يتسلم اشعارا خطيا بالموافقة على أجازته ، غير انه فى الحالات الاضطرارية يجوز ابلاغ موافقة المدير العام أو نائب المدير العام ، الى الموظف شفهيا قبل ابلاغه الموافقة كتابة ٠

المادة ٩٤ ـ يبين الموظف فى طلب الاجازة التاريخ الذى يريد أن تبدأ اجازته فيه والمكان الذى يود أن يقضى فيه أجازته وعنوانه فى أثناء الاجازة واليوم الذى يريد أن يعود فيه للعمل ٠

المادة ٩٥ ـ تحدد المراجع المختصة مدة كل أجازة توافق عليها

المادة ٩٦ ـ لا يجوز تقصير الاجازة أو تأجيلها أو الغاؤها أو قطعها بعد الموافقة عليها وابلاغها للموظف الا لأسباب قوية تقتضيها حالة العمل ٠

المادة ٩٧ ـ يجوز للموظف المجاز أن ينيب من يشاء لقبض رواتبه وعلاواته التى يستحقها فى أثناء وجوده فى الاجازة بكتاب خطى يصدقه المدير العام أو نائب المدير العام ٠

الفصل الثامن ـ العلاوات والمكافآت والتعويضات

المادة ٩٨ ـ يجوز منح الموظفين العلاوات التالية وفقا لاية تعليمات يصدرها المدير العام بموافقة المجلس ٠

(أ) علاوة غلاء معيشة شخصية ٠
(ب) علاوة غلاء معيشة للعائلة ٠
(جـ) أية علاوة أخرى ٠

المادة ٩٩ ـ تعتبر أية مكافأة أو تعويض أو أجر تقرر دفعه أية مؤسسة أو شركة أو هيئة لأى موظف لقاء أية أعمال كلف بتأديتها بقرار من المدير العام ايرادا للمؤسسة ويعطى الموظف ذو العلاقة بموافقة المجلس مكافأة عن تلك الخدمات ، كما يلى :

(أ) مبلغ لا يتجاوز (٣٠٠) دينار فى السنة ٠

(ب) اذا كانت المكافأة لقاء عضوية الحكومة فى مجلس ادارة شركة مساهمة تمنح المكافأة بمقدار لا يتجاوز خمسة دنانير عن كل جلسة يحضرها الموظف ، ويشترط أن لا تزيد مجموع المكافآت فى السنة مهما تعددت الشركات أو تنوعت الاعمال على المبلغ المبين فى الفقرة السابقة ٠

(جـ) لا تسرى أحكام الفقرتين السابقتين على الاجور الاضافية التى يتقاضاها الموظف بموجب قوانين وأنظمة خاصة ٠

المادة ١٠٠ ـ بالرغم مما ورد فى المادة السابقة يجوز للمدير العام أن يأمر باعطاء تعويض خاص الى أى موظف أو مستخدم فى المؤسسة أو الى أى مستشار أو خبير غير موظف أو مستخدم ، وذلك فى نطاق الخطة التى يضعها المجلس لهذه الغاية ٠

المادة ١٠١ ـ اذا توفى موظف فى أثناء وجوده فى خدمة المؤسسة يعطى ورثته تعويض يعادل راتبه الشهرى الكامل مع العلاوات عن الاجازات السنوية التى كانت مستحقة له عند الوفاة ، على أن لا يقل مقدار هذا التعويض عن راتب شهر كامل ويعتبر ورثة الموظف فى هذه الحالة ورثته الشرعيين بموجب قانون التقاعد ٠

المادة ١٠٢(٢) ـ يجوز للمدير العام فى حالات خاصة أن يقرر دفع كل أو بعض النفقات التى تحملها الموظف فى سبيل معالجة نفسه أو أحد أفراد عائلته المسؤول عن اعالتهم اذا اقتنع ان ظروفا خاصة ومبررة قد حالت دون استفادة ذلك الموظف من الخدمات التى تقدمها أجهزة وزارة الصحة ويشترط فى جميع هذه الحالات مخابرة وزارة الصحة للتأكد من حقيقة الواقع ٠

المادة ١٠٣(٣) ـ يفتح فى المؤسسة سجل عام لجميع الموظفين تدون فيه جميع المعلومات الرئيسية عنهم حسب انموذج خاص يعد لهذه الغاية ويفتح فيها أيضا ملفان لكل موظف ملف للأوراق والمخابرات العادية وملف سرى للأوراق والمخابرات المكتومة أو ذات الطابع المكتوم المتعلقة

(١) مستبدلة بالنظام رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٩ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢١٦٧ فى ١٩٦٩/٥/١

(٢) ، (٣) مستبدلة بالنظام رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٩ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢١٦٧ فى ١٩٦٩/٥/١

بالموظف ، كما تودع فيه كافة الملاحظات المتعلقة بعمله والتقارير السنوية المقدمة عنه ، ويودع فيه أيضا كل ما تثبت جديته من الشكاوى المقدمة ضده بعد التحقيق فيها وسماع أقواله ، ويعين المدير العام الموظف أو الموظفين المختصين بالاحتفاظ بالملفات السرية لضمان سريتها ، ولا يجوز لخلاف هؤلاء الاطلاع عليها وتحفظ فى مكان أمين ٠

الفصل التاسع ــ الاجراءات التاديبية

المادة ١٠٤ ــ العقوبات المسلكية التى يجوز فرضها على الموظفين المصنفين هى كما يلى :

(أ) الانذار ٠

(ب) الحسم من الراتب ٠

(ج) توقيف الزيادة السنوية لمدة لا تتجاوز تسعة أشهر ٠

(د) ارجاء تاريخ الزيادة السنوية لمدة لا تقل عن ستة أشهر ٠

(هـ) تأخير الترفيع ٠

(و) تنزيل الراتب ٠

(ز) تنزيل الدرجة ٠

(ح) العزل ٠

المادة ١٠٥ ــ يجوز للمدير العام ، بناء على تنسيب نائب المدير العام ، أن يفرض عقوبة واحدة أو أكثر من العقوبات التالية على أى موظف من موظفى المؤسسة :

(أ) الانذار ٠

(ب) الحسم من الراتب ٠

(ج) توقيف الزيادة السنوية ٠

(د) ارجاء تاريخ استحقاق الزيادة السنوية القادمة ٠

المادة ١٠٦ ــ لا تفرض على أى موظف أية عقوبة من أجل الخطاء بسيطة الا اذا تكررت هذه الاخطاء ولا تفرض عليه أية عقوبة أشد من العقوبات المبينة فى المادة ١٠٥ من هذا النظام الا بموجب احكام هذا النظام ٠

المادة ١٠٧(١) ــ يبلغ الانذار الى الموظف بكتاب يذكر فيه الذنب الذى ارتكبه ، وأسباب عدم الرضى عن عمله أو سلوكه أو كلاهما ، ويطلب منه لزوم تحسين سلوكه وتجوز المعاقبة بالانذار مرة واحدة فقط ، وبعد ذلك يتحتم فرض عقوبة أشد منها على أن لا يعتبر مجرد لفت النظر للذنب أو سوء السلوك ــ عقوبة بالانذار ٠

المادة ١٠٨(٢) ــ لا يجوز أن تزيد عقوبة الحسم من الراتب على سبعة أيام للمرة الواحدة ٠

المادة ١٠٩ ــ عند فرض العقوبات المنصوص عليها فى المادة ١٠٤ من هذا النظام يجب أن يستند فى ذلك الى أسباب وجيهة وخطية ٠

المادة ١١٠ ــ اذا أوقفت زيادة الموظف السنوية لمدة معينة وجب أن تدفع له الزيادة عن المدة الباقية ، ويبدأ استحقاقه للزيادة السنوية التالية عند حلول موعدها الاصلى قبل توقيفها ٠

المادة ١١١ ــ اذا تقرر ارجاء موعد استحقاق الزيادة السنوية لمدة معينة يصبح اليوم الذى تنتهى فيه مدة الارجاء هو تاريخ استحقاق الزيادة السنوية القادمة وجميع الزيادات السنوية فى المستقبل ٠

المادة ١١٢ ــ تكون عقوبة تأخير الترفيع لمدة لا تتجاوز سنة واحدة ولا تقل عن ستة أشهر من تاريخ توقيعها ٠

المادة ١١٣ ــ تكون عقوبة تنزيل راتب الموظف بما يعادل زيادة سنوية واحدة أو زيادتين سنويتين فقط ٠

المادة ١١٤ ــ تكون عقوبة تنزيل الدرجة بوضع الموظف فى أعلى مربوط الدرجة التى هى دون درجته مباشرة ٠

المادة ١١٥ ــ يعاقب الموظف بتنزيل درجته فى الاحوال التالية :

(أ) اذا فرضت عليه عقوبة توقيف زيادته السنوية أو ارجائها مرتين فى خلال سنتين متتاليتين ٠

(ب) اذا ثبت إنه أساء استعمال وظيفته ، بقرار من المحكمة أو المجلس التأديبى ٠

(ج) اذا أوصى المجلس التأديبى الذى الفه المدير العام بان عقوبة التنزيل تتناسب مع الذنب الذى ارتكبه الموظف ٠

---

(١) ، (٢) معدلة بالنظام رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٩ ــ الجريدة الرسمية ــ العدد ٢١٦٧ فى ١٩٦٩/٥/١

المادة ١١٦ ـ يعزل الموظف في الأحوال التالية :

(أ) اذا نزلت درجته ثم ارتكب ذنبا آخر يستوجب تنزيل درجته للمرة الثانية في غضون سنتين متتاليتين ٠

(ب) اذا حكم عليه بالسجن لمدة تزيد عن ثلاثة أشهر لاقترافه جرما أخلاقيا ٠

(جـ) اذا ثبت ارتكابه ذنبا خطيرا ورأى المجلس التأديبي ان بقاءه في خدمة المؤسسة مضر بالمصلحة العامة على أن يستند قرار العزل على أسباب مبررة ٠

المادة ١١٧ ـ يجوز انهاء خدمة أي موظف لعدم كفاءته أو لسوء سلوكه خلال مدة التجربة بقرار من المدير العام بناء على تقرير خطي يقدمه نائب المدير العام ٠

المادة ١١٨ ـ لا يجوز ترفيع موظف فرضت عليه عقوبة من العقوبات التأديبية المبينة فيما يلي الا بعد انقضاء الفترات التالية من تاريخ فرض العقوبة :

(أ) ثلاثة أشهر في حالة الحسم من الراتب لمدة لا تقل عن خمسة أيام ٠

(ب) طيلة مدة توقيف أو ارجاء الزيادة السنوية أو تأخير الترفيع أو تنزيل الراتب على أن لا تتجاوز هذه المدة في أي حال من الاحوال ، السنة الواحدة ٠

(جـ) سنة واحدة في حالة تنزيل الدرجة ، ويعتبر ترتيب أقدمية الموظف على أساس خدمته السابقة في تلك الدرجة التي أنزل اليها ، فان لم تكن له خدمة سابقة فيها اعتبر كأن له فيها خدمة مدتها سنتان ٠ وتحدد أقدمية الموظف في الدرجة التي نزل منها بعد اعادة ترفيعه اليها على أساس مدة خدمته الفعلية في تلك الدرجة قبل تنزيله منها ، على أن لا تقل عن المدة المنصوص عنها في الفقرة (ب) من المادة (٢٥) من هذا النظام ٠

المادة ١١٩ ـ يجتمع المجلس التأديبي بايعاز من رئيسه ٠

المادة ١٢٠ ـ لا تكون اجتماعات المجالس التأديبية قانونية ما لم يحضرها جميع الاعضاء وتكون اجراءات تلك المجالس سرية ، وتصدر قراراتها بالاجماع أو بالاكثرية ٠٠

المادة ١٢١ ـ اذا لم يتمكن رئيس المجلس التأديبي أو أي عضو من العضوين الآخرين من حضور الاجتماع ، يعين المدير العام خلفا له مدة غيابه ٠

المادة ١٢٢ ـ (أ) للمجلس التأديبي من تلقاء نفسه ، أو بناء على طلب الموظف المحال له ، أن يأمر باستيفاء التحقيق في الشكوى المقدمة ضد الموظف ، وله أن يعهد بذلك الى عضو أو أكثر من أعضائه ٠

(ب) للمجلس التأديبي أن يستدعي أي شهود ويدون افاداتهم وله أن يطلب ابراز أية وثائق ٠

المادة ١٢٣ ـ للموظف الذي يدعى للمثول أمام المجلس التأديبي أن يطلع ، في جميع الاحوال، على جميع الاوراق المتعلقة بالتحقيقات التي أجريت في الشكوى المقدمة ضده ، وله أن يطلب ضم التقارير السنوية عن كفاءته وسلوكه الى ملف الاجراءات التأديبية ، ويجب تلبية مثل هذا الطلب، وله أيضا أن يناقش الشهود الذين يدلون ببيانات ضده وأن يدافع عن نفسه ، كتابة أو شفويا ، وأن يوكل محاميا للدفاع عنه اذا كانت التهمة الموجهة اليه خطيرة لدرجة يحتمل أن ينجم عنها عزله أو تنزيل درجته ٠

المادة ١٢٤ ـ اذا قدمت ضد موظف شكوى تتعلق بعمله أو بسلوكه أو بكليهما ، وكان في الاستطاعة النظر في الشكوى ، بالنسبة لطبيعتها ، بناء على تهم معينة وجب رفع الشكوى الى المدير العام ومن ثم يقوم المدير العام بابلاغ الموظف فحوى الشكوى المقدمة ضده ويطلب اليه الاجابة عنها خطيا في غضون مدة يحددها حسب ظروف القضية ، فاذا قدم الموظف ايضاحا وتبين للمدير العام من ذلك الايضاح أن الشكوى المقدمة ضده لا أساس لها يصدر المدير العام قرارا برد الشكوى وابلاغ الموظف بأنه لن تتخذ بحقه أية اجراءات تأديبية ٠ أما اذا قصر الموظف في تقديم رده ضمن المدة المحددة أو اذا عجز في اجابته عن اقناع المدير بأن الشكوى لا أساس لها ، يحال الموظف الى المجلس التأديبي المختص بقرار من المدير العام ٠

المادة ١٢٥ ـ يترتب على المجلس التأديبي أن يبت في الشكوى بوجه السرعة الممكنة ، فاذا طرأت ظروف أدت الى التأخر في البت في الشكوى وجب على المجلس أن يقدم تقريرا بالامر الى المدير العام ٠

المادة ١٢٦ ـ يترتب على المجلس التاديبى أن يدون ضبطا بحيثيات القضية وأن يذكر ما اذا كان يجب أن تفرض على الموظف عقوبة واحدة أو أكثر من العقوبات المنصوص عليها فى المادة (١٠٤) من هذا النظام ويرفع توصيته الى المدير العـــام بواسطة نائب المدير العام خلال اسبوع واحد من تاريخ اتخاذ قرار بها وللمدير العام أن يفرض العقوبة التى يستصوبها ٠

المادة ١٢٧ ـ اذا قرر المجلس التاديبى ، استنادا الى البينات المتوفرة لديه ، بأن الشكوى المقدمة ضد موظف ما لا أساس لها من الصحة يرفع الى المدير العام بواسطة نائب المدير العام توصيته برد الشكوى ، ومن ثم يوعز المدير العام بابلاغ الموظف بأن الشكوى المقدمة ضده لم تثبت صحتها وبأن الاجراءات المتخذة ضده قد أوقفت ٠

المادة ١٢٨ ـ اذا رأى المجلس التأديبى ، فى سياق سماعه الشكوى المعروضة عليه ، وجوب اتخاذ اجراءات جزائية بحق الموظف يقدم تقريرا بذلك الى المدير العام ، بواسطة نائب المدير العام ، فاذا وافق المدير العام على اتخاذ هذه الاجراءات يحيل القضية الى النائب العـــام مع كافة أوراق التحقيق ، ومن ثم يقوم النائب العام بملاحقـــة القضية بموجب قانون العقوبات أما اذا لم يوافق المدير العام على اتخاذ هذه الاجراءات فانه يعلم المجلس التاديبى بذلك ويصدر التعليمات التى يراها مناسبة ٠

المادة ١٢٩ ـ ان تبرئة الموظف من تهمـــة جزائية لا تحول ، بحكم الضرورة ، دون اتخاذ اجراءات تأديبية بحقه عن تهم ناشـئة عن الجرم نفسه ٠

المادة ١٣٠ ـ اذا أسفرت محاكمة موظف عن ادانته بتهمة جزائية ترفع نسخة عن الحكم الصادر فى القضية الجزائية الى المدير العام ورئيس المجلس التاديبى ، ولا يحول الحكم على موظف جزائيا دون معاقبته تاديبيا عن الجرم نفسه ٠

المادة ١٣١ ـ اذا أقيمت دعوى جزائية أمام أية محكمة ضد موظفما فلا تتخذ بحقه أية اجراءات تأديبية ناشئة عن الوقائع التى استندت اليهـــا التهمة الجزائية الموجهة اليه الى أن يصدر الحكم فى القضية الجزائية فاذا كان قد شرع فى أية اجراءات تاديبية توقف تلك الاجراءات الى حين ظهور نتيجة المحاكمة ٠

المادة ١٣٢ ـ اذا قدمت شكوى بحق موظف ما أو كان ذلك الموظف قد أحيل الى مجلس تاديبى بسبب تلك الشكوى فلا تقبل استقالته (ولا يجوز اعتباره فاقدا وظيفته) الا بعد انتهاء الاجراءات التأديبية ٠

المادة ١٣٣ ـ يجوز للمدير العام أن يوقف عن العمل أى موظف أحيل الى مجلس تاديبى أو الى النائب العام أو الى المحكمة اذا رأى أى من هذه المراجع ان المصلحة العـامة أو مصلحة التحقيق تقضى بذلك ٠

المادة ١٣٤ ـ يحق لأى موظف أوقف عن العمل بأن يتقاضى نسبة من راتبه مع العلاوات لا تزيد على النصف ، حسبما يقرره المدير العام وذلك عن كامل المدة التى أوقف الموظف فيها عن العمل الى أن يصدر قرار نهائى فى قضيته ٠

المادة ١٣٥ ـ اذا كانت الاجراءات التأديبية التى اتخذت بحق أى موظف أوقف عن العمل لم تسفر عن عزله يستحق راتبه كاملا مع العلاوات اعتبارا من تاريخ ايقافه عن العمل ، ولا يحق له أن يتقاضى أية علاوات أو رواتب أخرى عن أية أعمال اضافية قام بها قبل ايقافه عن العمل ٠

المادة ١٣٦ ـ لا يكلف الموظف أن يرد أى جزء من الراتب والعلاوات مما استوفاه فى أثناء المدة الواقعة بين تاريخ ايقافه عن العمل وتاريخ عزله ٠

المادة ١٣٧ ـ مع مراعاة أحكام المادة السابقة ينقطع راتب الموظف المعزول من الخدمة ابتداء من التاريخ الذى يصبح فيه القرار القاضى بعـــزله نهائيا ٠

المادة ١٣٨ ـ لا يســـمح للموظف الموقوف عن العمل أن يغادر المملكة الا باذن من المـــدير العام ٠

المادة ١٣٩ ـ يجب أن يبلغ المدير العـــام

كتابة أية أقوال أو أفعال شائنة أو ماسة بشرف الوظيفة يتلفظ بها أو يرتكبها الموظف ، ويقوم بهذا التبليغ الرئيس المباشر للموظف أو الحاكم الاداري المختص ٠

المادة ١٤٠ ـ عندما يتسلم المدير العام هذه المعلومات ينقل فحواها الى الموظف ومن ثم يترتب على الموظف أن يجيب عنها كتابة ٠

المادة ١٤١ ـ اذا لم يقتنع المدير العام باجابة الموظف يجوز له أن يفرض عليه احدى العقوبات المنصوص عنها في المادة (١٠٥) من هذا النظام ٠

المادة ١٤٢ ـ اذا كانت العقوبات المنصوص عليها في المادة (١٠٥) من هذا النظام غير كافية يحال الامر الى المجلس التأديبي ٠

المادة ١٤٣ ـ يجوز أن تفرض بعض العقوبات المنصوص عليها في المادة (١٠٤) من هذا النظام على المستخدمين ، بموافقة المدير العام٠

المادة ١٤٤ ـ اذا اتهم مستخدم بارتكاب جريمة تستلزم اتخاذ اجراءات جزائية بحقه يجوز للمدير العام أن يوقفه عن العمل الى أن يبت في قضيته ٠

المادة ١٤٥ ـ يحق للمستخدم الموقوف عن العمل بمقتضى أحكام المادة السابقة أن يتقاضى نسبة من راتبه مع العلاوات لا تتجاوز النصف حسبما يقرره المدير العام وتسري عليه أحكام المادتين (١٣٦) و (١٣٧) من هذا النظام ٠

المادة ١٤٦ ـ تعتبر خدمة الموظف منتهية في احدى الحالات التالية على أن تراعى في ذلك أحكام هذا النظام :

(أ) الاستقالة أو فقد الوظيفة ٠

(ب) الغاء الوظيفة ٠

(ج) بلوغ السن المقررة لترك الخدمة أو الاحالة على التقاعد ٠

(د) عدم اللياقة من الوجهة الصحية ٠

(هـ) فقد الجنسية الاردنية ٠

(و) الحبس بناء على حكم أصدرته محكمة أردنية مختصة لمدة تزيد عن ثلاثة أشهر ٠

(ز) العزل ٠

الفصل العاشر ـ أحكام عامة

المادة ١٤٧ ـ تقبل استقالة الموظف من قبل المدير العام ويجب أن تكون الاستقالة والموافقة عليها خطية ٠ واذا لم يفصل في طلب الاستقالة خلال ثلاثين يوما من تاريخ كتاب الاستقالة اعتبرت الاستقالة مقبولة ٠

المادة ١٤٨ ـ يجب على الموظف الذي تقدم باستقالته أن يستمر في أداء واجباته الى أن يتسلم اشعارا خطيا بقبولها أو الى أن تنقضي المدة المحددة في المادة السابقة ٠

المادة ١٤٩ ـ يعتبر فاقدا وظيفته ، (ما لم توجد أسباب وجيهة يقنع بها المدير العام) :

(أ) أي موظف يعين أو ينقل ويوعز اليه خطيا بأن يباشر مهام وظيفته ولم يقم بذلك خلال عشرة أيام من التاريخ المحدد لمباشرته العمل ٠

(ب) أي موظف ينقطع عن عمله دون اذن مدة تزيد على سبعة أيام حتى ولو كان الانقطاع عقب انتهاء أجازة مقررة حسب الاصول ٠

المادة ١٥٠ ـ كل موظف يوقف عن العمل أو يحبس حبسا احتياطيا ، أو تنفيذا لحكم جنائي ، يعتبر موقوفا عن العمل ويصرف له جزء من راتبه لا يزيد عن النصف الى حين انتهاء مدة التوقيف أو الحبس أو صدور قرار نهائي في قضيته وتطبق عليه أحكام هذا النظام بالنسبة للرواتب التي يستحقها ٠

المادة ١٥١ ـ مع مراعاة أحكام المواد الخاصة بالتوقيف عن العمل يستحق الموظف راتبه مع العلاوات من حين توقيفه عن العمل حتى اليوم الذي تعتبر فيه خدمته منتهية لاحد الاسباب الواردة في هذا النظام ٠

المادة ١٥٢ ـ لا يستحق الموظف راتب الوظيفة ما لم يكن قائما بها بصورة فعلية الا اذا كان مجازا أو قائما بعمل آخر بموجب احكام هذا النظام أو انقطع عنه في ظروف قاهرة ليس في مقدوره تجنبها ٠

المادة ١٥٣ ـ تصدر براءات التشكيلات وبراءات الزيادات السنوية لجميع الموظفين بموافقة المدير العام ٠

المادة ١٥٤ ـ تسري أحكام المادة السابقة على جميع الموظفين ، باستثناء المستخدمين الذين

يستوفون رواتبهم من المخصصات المفتوحة ، أو المشاريع أو الامانات ، ، والعمال بأجور يومية ، بيد انه يجوز اصدار براءات تشكيلات للمستخدمين الذين يتقاضون أجورا شهرية ثابتة ·

المادة ١٥٥ ـ يستحق الموظف لـــزيادته السنوية اذا لم تفرض عليه خلال السنة السابقة عقوبة أشد من عقوبة الحسم من الراتب ، وفي هذه الحالة يشهد نائب المدير العام بأن ذلك الموظف قد أدى واجباته على وجه مرض ·

المادة ١٥٦ ـ اذا اتخذ قـــرار بالتعيين أو الترفيع أو النقل أو الوكالة أو الاعارة أو التأديب أو انهاء الخدمة أو غير ذلك بحق طالب وظيفة أو موظف وكان ذلك القرار مخالفا لاحكام هذا النظام أو غير منطبق على الملاك أو على الميزانية يجوز للمدير العام اذا وجد ذلك ضروريا أن يوقف صرف راتب الموظف الى أن تتم تسوية الامر على وجـه مرض يتفق وأحكام هذا النظام ·

الفصل الحادى عشر ـ احكام خاصة

المادة ١٥٧ ـ يجب على كل موظف ، خلال مدة لا تتجاوز ستة أشهر من تاريخ نفاذ هـــذا النظام ، أن يزود المدير العام بالاوراق المثبتـــة التالية اذا لم يكن قد زوده بها قبل نفاذ هـــذا النظام ·

(أ) نسخة مصدقة عن أعلى شهادة علمية حصل عليها ، اذا كان من الدرجة الثانية فمـــا دونها ، وفي حالة عجزه عن ابراز تلك الوثيقة يعامل على أساس انه غير حائز المؤهلات العلمية التى يدعيها الى الوقت الذى يستطيع فيه ابراز تلك المؤهلات · أما في حـــالة استحالة ابراز هذه الوثيقة بسبب فقدان الشـــهادات الجامعيـــة والمدرسية قبل عام ١٩٤٨ ، وتعذر الحصول عليها في الوقت الحاضر فللمدير العام أن يقبل عوضا عنها تصاريح مشفوعة باليمين أمام قاضى صلح ·

(ب) وثيقة اثبات العمر بموجب احكام المادة (١١) من هذا النظام ، واذا عجز الموظف عن ابراز تلك الوثيقة وجب انذاره بوجوب ابرازها فاذا عجز عن ابرازها خلال المدة المحددة فى الانذار ، والتى يجب أن لا تقل عن ستة أشهر ، يحال الى المجلس التأديبى لاتخاذ الاجراءات المناسبة بحقه ريثما يبرز الوثيقة المطلوبة ·

المادة ١٥٨ ـ اذا تعارضت احكام أى نظام آخر من أنظمة الحكومة فيما يتعلق بالتعيين والترفيع والنقل والوكالة والاعارة والاجازة والعـــلاوات والمكافآت والاجراءات التأديبية وأية أمور أخرى تتناول شروط الخدمة ، مع احكام هذا النظـــام تتغلب أحكام هذا النظام وتسرى عـــلى موظفى ومستخدمى المؤسسة أما اذا تضمنت تلك الانظمة أحكاما لم يتضمنها هذا النظام ، يجوز للمدير العام بموافقة المجلس أن يقرر ما اذا كانت تلك الاحكام يجب أن تنطبق على موظفى ومستخدمى المؤسسة·

المادة ١٥٩(١) ـ (أ)(٢) الموظفون المصنفون الذين يكونون على رأس عملهم فى المؤسسة فى تاريخ نفاذ هذا النظام ينقلون الى سلم الرواتب الجديدة وفقا لجدول النقل الملحق بهذا النظام والمميز (بملحق رقم ١) ويتقاضون علاواتهم السنوية فى تاريخ استحقاقها ·

(ب) تنظم الأقدمية بين الموظفين الذين نقلوا الى سلم الرواتب الجديد وفقا للمادة (٢٨) من هذا النظام ·

المادة ١٦٠ ـ يجوز للمدير العام ، بموافقة المجلس ، أن يلغى أية وظيفة يرى انها أصبحت زائدة عن الحاجة ·

المادة ١٦١ ـ جميع الخلافات التى تنشأ من جراء تنفيذ احكام هذا النظـــام فيما يتعلق بأية قضية تتناول أى موظف أو مستخدم تحال الى المجلس لاتخاذ قرار نهائى بشأنها ·

---

(١) معدلة بالنظام رقم ٣٠ لسنة ١٩٧٥ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٥٤٥ فى ١/٤/١٩٧٥

(٢) مستبدلة بالنظام رقم ٣٠ لسنة ١٩٧٥ السابق ·

الملحق رقم (١)(١)

جدول نقل الموظفين المصنفين من سلم الرواتب القديم الى سلم الرواتب الجديد

السلم القديم		السلم الجديد	
الدرجة	الراتب الأساسي	الدرجة	الراتب الأساسي
الأولى أ	١٠٠	الأولى أ	١١٠
	١٠٤		١١٤
	١٠٨		١١٨
	١١٢		١٢٢
	١١٦		١٢٦
	١٢٠		١٣٠
الأولى ب	٨٤	الأولى ب	٩٤
	٨٧		٩٧
	٩٠		١٠٠
	٩٣		١٠٣
	٩٦		١٠٦
الثانية	٦٨	الثانية	٧٨
	٧٠		٨٠
	٧٢		٨٢
	٧٤		٨٤
	٧٦		٨٦
	٧٨		٨٨
	٨٠		٩٠
	٨٢		٩٢
الثالثة	٥٢	الثالثة	٦٢
	٥٤		٦٤
	٥٦		٦٦
	٥٨		٦٨
	٦٠		٧٠
	٦٢		٧٢
	٦٤		٧٤
	٦٦		٧٦
الرابعة	٣٨	الرابعة	٤٥
	٤٠		٤٧
	٤٢		٤٩

(١) مستبدلة بالنظام رقم ٣٠ لسنة ١٩٧٥ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٥٤٥ في ١٩٧٥/٤/١ وبموجبه حذفت الملاحظات المرفقة بالملحق السابق .

(تابع) الملحق رقم (١)

السلم القديم: الدرجة	السلم القديم: الراتب الأساسي	السلم الجديد: الدرجة	السلم الجديد: الراتب الأساسي
	٤٤		٥١
	٤٦		٥٣
	٤٨		٥٥
	٥٠		٥٧
الخامسة	٣١	الخامسة	٣٧
	٣٢		٣٨
	٣٣		٣٩
	٣٤		٤٠
	٣٥		٤١
	٣٦		٤٢
	٣٧		٤٣
السادسة	٢٤	السادسة	٢٩
	٢٥		٣٠
	٢٦		٣١
	٢٧		٣٢
	٢٨		٣٣
	٢٩		٣٤
	٣٠		٣٥

جدول سلم رواتب الموظفين والمستخدمين غير المصنفين الوارد ذكره فى المادة ٩ من هذا النظام

الملحق رقم (٢) (٢)

جدول سلم الرواتب للموظفين غير المصنفين

الوظيفة	الراتب بالدينار	الزيادة السنوية	ملاحظات
مامور صيانة/مامور حركة سائق/ميكانيكى	٤٧ ـ ٧١	١	مع غلاء المعيشة
رسام/مراقب أعمال	٤٣ ـ ٦٧	١	مع غلاء المعيشة
ناسخ	٤٥ ـ ٦٩	١	مع غلاء المعيشة
كاتب/جابى/مامور مقسم/آذن	٣٧ ـ ٦١	١	مع غلاء المعيشة

(ب) يعـدل راتب الموظف غـير المصنف والمستخدم الذى يكون على رأس عمله فى المؤسسة عند نفاذ أحكام هذا النظام بحيث يتقاضى راتب نفس السنة التى يتقاضى منها راتبه حاليا بمقتضى سلم الرواتب المنصوص عليه فى الفقرة (أ) من هذه المادة ٠

---

(١) مستبدلا بالنظام رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٩ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٨٦٠ فى ١٦/٥/١٩٧٩.
(٢) مستبدلة بالنظام رقم ٣٦ لسنة ١٩٨١ ـ المشار اليه

نحن الحسين الاول ملك المملكة الاردنية الهاشمية

بمقتضى المادة ٣١ من الدستور
وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ ١٩٦٣/٨/١٧
نأمر بوضع النظام الآتى :

نظام رقم (٧٨) لسنة ١٩٦٣ (١)

نظام موظفى لجنة تنظيم مدينة العقبة صادر بالاستناد للمادتين ١٢ و ١٣ من القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٦٠

المادة ١ ـ يسمى هذا النظام (نظام موظفى لجنة تنظيم مدينة العقبة لسنة ١٩٦٣) ويعمل به من تاريخ نشره فى الجريدة الرسمية.

المادة ٢ ـ يكون للالفاظ التالية المعانى المخصصة لها الا اذا دلت القرينة على خلاف ذلك .

اللجنة ـ لجنة تنظيم مدينة العقبة .

الموظف ـ كل شخص تقرر تعيينه من اللجنة بوظيفة داخلة فى موازنتها ولو بعقد ما عدا الذين يتقاضون أجورا يومية .

الملاك ـ مجموع الوظائف والدرجات المعينة لها فى موازنة اللجنة .

المادة ٣ ـ تراعى اللجنة ، بالقدر المستطاع ، فى توظيف الموظفين واستخدامهم والتعاقد معهم ، وفى جميع ما يتعلق بشؤونهم ، قانون الخدمة المدنية ونظام الموظفين المدنيين ، وعلى الموظف القيام بواجباته بحسب نص القوانين والانظمة المذكورة .

المادة ٤ ـ (أ) اذا تقدمت شكوى ضد موظف ، تعين اللجنة هيئة من أعضائها للتحقيق فى هذه الشكوى كما يحق للجنة أن تتولى التحقيق فى الشكوى المذكورة بكامل هيئتها ، وللهيئة أو اللجنة أن تطلب ايضاحات خطية من الموظف وأن تأخذ افادات الشهود ، وأن تدعو المتهم للمثول أمامها لاستماع افادته ودفاعه وشهوده وبيناته اذا كان ذلك ضروريا .

(ب) تقدم الهيئة توصيها الى اللجنة وذلك على ضوء اجراءاتها المتخذة بموجب الفقرة السابقة وعلى اللجنة أن تتخذ القرار المناسب بحق الموظف آخذة بعين الاعتبار توصى الهيئة .

(ج) فى حالة قيام اللجنة بالتحقيق تتخذ القرار المناسب على ضوء الاجراءات التى تقوم بها عملا بالفقرة (أ) من هذه المادة .

المادة ٥ ـ (أ) لرئيس اللجنة أو من يقوم مقامه الحق فى قبول طلبات الاجازات والموافقة عليها أو رفضها دون الرجوع الى اللجنة .

(ب) تصرف أجور العمال بالمياومة بعد الموافقة عليها من قبل رئيس اللجنة .

المادة ٦ ـ اذا انتهت أعمال اللجنة واقتضى ذلك تسريح الموظفين ، أو اذا استغنى عن موظف دون ذنب ارتكبه يكون له حق التعويض عن خدماته بمعدل شهر واحد عن كل سنة من سنى الخدمة التى قضاها الموظف بصورة مستمرة ويستحق الموظف التعويض عن كسور السنة بنسبة ما قضاه منها فى الخدمة .

المادة ٧ ـ تشمل أحكام هذا النظام الموظفين الذين تم تعيينهم قبل صدوره .
١٩٦٣/٨/١٧

نحن الحسين الاول ملك المملكة الاردنية الهاشمية

بمقتضى المادة ٣١ من الدستور ،
وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ ١٩٦٤/٦/٢٧ ،
نأمر بوضع النظام الآتى :

نظام رقم (٣٤) لسنة ١٩٦٤(٢)

نظام أجور المساعى لموظفى دائرة البيطرة والتلقيح الاصطناعى والمحاجر الزراعية/وزارة الزراعة صادر بمقتضى المادة (٢٠) فقرة (ط) من قانون أمراض الحيوانات رقم (٣٩) لسنة ١٩٥٤ والمادتين (٦و٩) من قانون الزراعة العام رقم (٣٧) لسنة ١٩٦٢

المادة ١ ـ يسمى هذا النظام (نظام أجور المساعى لموظفى دائرة البيطرة والتلقيح الاصطناعى والمحاجر الزراعية فى وزارة الزراعة

---

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ١٧٠٦ فى ١٩٦٣/٩/١

(٢) الجريدة الرسمية ـ العدد ١٧٧٦ فى ١٩٦٤/٧/١٦

لسنة ١٩٦٤) ويعمل به من تاريخ نشره فى الجريدة الرسمية ٠

المادة ٢(١) ــ تسرى أحكام هذا النظام على جميع الموظفين المصنفين وغير المصنفين والمستخدمين الذين يعملون فى دائرة البيطرة (كطبيب بيطرى أو مراقب أسماك أو مفتش مواشى أو مأمور محجر بيطرى أو محافظ بيطرى أو حارس أو حمال أو منظف ، الذين يقومون فى الفحص والتخليص على الحيوانات والمواد الحيوانية والسمكية) ٠ وفى قسم تنمية الثروة الحيوانية (كمأمور التلقيح الاصطناعى) وفى قسم وقاية النباتات (كمأمور محجر زراعى ومحافظ محجر زراعى ومنظف محجر زراعى) ٠

المادة ٣ ــ يكون للكلمات والعبارات التالية حيثما وردت فى هذا النظام المعانى المخصصة أدناه :

(أ) تعنى كلمة (وزير) وزير الزراعة ٠

(ب) تعنى عبارة (أجور المساعى) الاجرة النقدية الاضافية التى تصرف للموظف مقابل ساعات عمله فى غير أوقات الدوام الرسمى وتحصل من قبل الافراد أو الهيئات الاعتبارية المنتفعة من عمل الموظف حسب الاحكام الواردة فى هذا النظام ٠

(جـ) تعنى عبارة (مراقب أسماك) كل موظف فى دائرة البيطرة يقوم بفحص الاسماك الطازجة وغير الطازجة أو المعلبة أو موادها أو المنتوجات البحرية ٠

المادة ٤ ــ يعين وزير الزراعة المراكز البيطرية أو التلقيح الاصطناعى أو المحاجر الزراعية التى يحق لها استيفاء أجور المساعى كما يحدد ساعات العمل خارج أوقات الدوام الرسمى ٠

المادة ٥ ــ تستوفى أجور المساعى من قبل المراكز المقررة مقابل وصولات رسمية وتسجل فى حساب (أمانات أجور المساعى لموظفى دائرة البيطرة أو التلقيح الاصطناعى أو المحاجر الزراعية) ٠

المادة ٦ ــ تصرف أجور المساعى بنهاية كل شهر بتنسيب من مدير دائرة البيطرة أو رئيس قسم تنمية الثروة الحيوانية أو رئيس قسم وقاية النباتات فى وزارة الزراعة وموافقة الوزير موزعة على الموظفين بالشكل الذى يراه مناسبا مراعيا فى ذلك العمل الرسمى الذى يقوم به كل موظف بعد أوقات الدوام الرسمى بصرف النظر عما اذا كان الموظفون الذين ستصرف لهم الاجور قد اشتركوا أو لم يشتركوا فى اتمام الاعمال التى استوفيت الاجور بسببها ٠

المادة ٧ ــ لا يجوز أن يتجاوز مجموع أجور المساعى التى تصرف للموظف شهريا عن (٧٥٪) من الراتب الاساسى له وما زاد من هذه الاجور عن هذه النسبة يحول ايرادا للخزينة ٠

المادة ٨ ــ تستوفى أجور المساعى بالنسب التالية :

(أ) للموظف من الصنف الاولى (٢٢٠) فلسا للساعة الواحدة أو جزء منها ٠

(ب) للموظف من الدرجتين السابعة والثامنة (١٥٠) فلسا للساعة الواحدة أو جزء منها ٠

(جـ) للموظف من الدرجتين التاسعة والعاشرة (١٢٠) فلسا للساعة الواحدة أو جزء منها ٠

(د) للموظف غير المصنف والمستخدم (٧٠) فلسا

المادة ٩ ــ اذا تقدمت احدى الهيئات الاعتبارية أو أحد الافراد بطلب يبين فيه الاستعداد لدفع مبلغ شهرى مقطوع مقابل أجور المساعى ، فيحق للوزير ــ بناء على تنسيب من مدير البيطرة أو رئيس القسم المختص ــ الموافقة على هذا الطلب مراعيا فى ذلك ما ورد فى المادتين (٧و٨) من هذا النظام ٠

المادة ١٠ ــ يلغى نظام أجور المساعى لموظفى دائرة البيطرة رقم (١٢) لسنة ١٩٦٤ ٠

١٩٦٤/٦/٢٧

---

(١)(٢) معدلة بالنظام رقم ٥٩ لسنة ١٩٦٥ ــ الجريدة الرسمية ــ العدد ١٨٤٤ فى ١٩٦٥/٦/٥

نحن الحسين الاول ملك المملكة الاردنية الهاشمية

بمقتضى المادة ١٢٠ من الدستور
وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ ١٩٦٥/٥/٢٦
نأمر بوضع النظام الآتي :

نظام رقم (٦٦) لسنة ١٩٦٥ (١)

نظام موظفي دائرة الاراضي والمساحة صادر استنادا للمادة ١٢٠ من الدستور

المادة ١ ـ يسمى هذا النظام (نظام موظفي دائرة الاراضي والمساحة لسنة ١٩٦٥) ويعمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية ٠

المادة ٢ ـ تسرى أحكام هذا النظام على كافة موظفي دائرة الاراضي والمساحة ٠

المادة ٣ ـ يكون للعبارات التالية الواردة في هذا النظام المعاني المخصصة لها ٠

(أ) تعني كلمة الوزير (الوزير المختص)

(ب) تعني كلمة مدير (مدير دائرة الاراضي والمساحة) ٠

المادة ٤ ـ يرتبط مدير دائرة الاراضي والمساحة مباشرة بالوزير المختص ويقوم بادارة شؤون الدائرة ٠

المادة ٥ ـ اذا دعت الضرورة استدعاء أي موظف من موظفي دائرة الاراضي والمساحة لأداء خبرة أمام أية هيئة أو محكمة فعلى تلك الهيئة أو المحكمة احاطة المدير علما بذلك قبل قيام الموظف بالعمل المطلوب بوقت كاف ليتسنى اجراء ما يلزم كي لا تتعطل الاعمال الرسمية وعلى كل حال تستوفى مقدما الرسوم المقررة في قانون رسوم تسجيل الاراضي عن كل يوم أو جزء منه حتى ولو كان ما سيقوم به الموظف بعد أوقات الدوام الرسمي ٠

المادة ٦ ـ للوزير ـ بناء على تنسيب المدير ـ أن ينتدب أي موظف من موظفي دائرة الاراضي والمساحة من الصنف الاول لتفقد وتفتيش دوائر التسجيل ٠

١٩٦٥/٥/٢٧

نظام رقم (٩٧) لسنة ١٩٦٥(٢)

نظام موظفي المؤسسة الاقليمية الاردنية لاستغلال مياه نهر الاردن وروافده صادر بمقتضى أحكام المادة ١٢ من القانون رقم ١١ لسنة ١٩٦٥

الفصل الاول ـ تعريفات

المادة ١ ـ يسمى هذا النظام (نظام الموظفين للمؤسسة الاقليمية الاردنية لاستغلال مياه نهر الاردن وروافده لسنة ١٩٦٥) ويعمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية ٠

المادة ٢ ـ ايفاء لأغراض هذا النظام يكون للعبارات والالفاظ التالية المعاني المخصصة لها أدناه ما لم تدل القرينة على خلاف ذلك ٠

المؤسسة ـ المؤسسة الاقليمية الأردنية لاستغلال مياه نهر الاردن وروافده ٠

الرئيس ـ رئيس الوزراء ورئيس المؤسسة ٠

المدير العام ـ مدير عام المؤسسة ٠

الموظف ـ كل شخص يعين بقرار من المرجع المختص في وظيفة حددت فئتها ومرتبتها في جدول الوظائف ٠

المستخدم ـ كل شخص تستخدمه المؤسسة من المخصصات المفتوحة في الموازنة أو من مخصصات المشاريع والامانات براتب شهري مقطوع أو بأجرة يومية ولا تعني العمال ٠

جدول الوظائف ـ الجدول السنوي وتعديلاته المبين فيه الوظائف وفئاتها ومراتبها للموظفين ٠

الفصل الثاني ـ أقسام ومراتب الموظفين

المادة ٣ ـ يقسم الموظفون الى :

(أ) موظفي الفئة الاولى ـ وتشمل كل موظف يبلغ راتبه الشهري (٩٢) دينارا فأكثر

(ب) موظفي الفئة الثانية ـ وتشمل كل موظف يقل راتبه الشهري عن (٩٢) دينارا ٠

(ج) موظفين بعقود ـ وتشمل كل موظف يعين لمدة معينة بموجب شروط خاصة يتضمنها

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ١٨٤٩ في ١٩٦٥/٦/١٦
(٢) الجريدة الرسمية ـ العدد ١٨٧٣ في ١٩٦٥/٩/١٦

العقد المبرم بينه وبين المؤسسة فى وظيفة تتميز أعمالها بالخبرة والاختصاص أو التى تستوجب مؤهلات خاصة أو لا تستوعب رواتبها الفئات المحددة ٠

المادة ٤ ـ يضع المدير العام بموافقة الرئيس وبعد الاستئناس برأى ديوان الموظفين سلما للفئات والمراتب يبين حدود الرواتب المختلفة والزيادات السنوية وغيرها ٠

الفصل الثالث ـ تعيين الموظفين والمستخدمين

المادة ٥ ـ يتولى ادارة المؤسسة مدير عام يعينه الرئيس ويمارس المدير العام صلاحيات الوزير فى ادارة شؤون المؤسسة ٠

المادة ٦ ـ لا يعين أى موظف فى المؤسسة الا اذا كان :

(أ) أردنيا ٠

(ب) أكمل السابعة عشرة من عمره ٠

(جـ) اجتاز فحصا طبيا ووجد ملائما للخدمة بموجب شهادة من وزارة الصحة ٠

(د) حسن السلوك والسمعة ٠

(هـ) متمتعا بحقوقه المدنية ولم يحكم عليه بجناية (باستثناء الجرائم السياسية) أو بجنحة مخلة بالآداب كالسرقة والاحتيال والاختلاس والتزوير والرشوة وسوء الائتمان والشهادة الكاذبة أو أى جرم مخل بالآداب العامة ٠

(و) حائزا على الشهادات والمؤهلات العلمية التى تتناسب مع الوظيفة التى يراد املاؤها ٠

(ز) أدى قبل مباشرته العمل اليمين الآتية أمام المدير العام اذا كان من موظفى الفئة الاولى : « أقسم بالله العظيم أن أكون مخلصا للملك والدستور وأن أحافظ على القوانين والانظمة النافذة وأن أقوم بجميع الواجبات والاعمال المتعلقة بوظيفتى بشرف وأمانة واخلاص دون أى تحيز أو تمييز » ٠

(ح) فى حالات معينة حيث يتمتع موظف الفئة الاولى بمؤهلات خاصة تستدعى المصلحة العامة استخدامه دون أن يكون لائقا من الناحية الصحية يمكن استخدامه بتنسيب من المدير العام مع بيان الاسباب الموجبة وموافقة الرئيس ٠

(ط) فى حالات معينة حيث يتمتع موظف الفئة الثانية والمستخدم بمؤهلات خاصة تستدعى المصلحة العامة استخدامه دون أن يكون لائقا من الناحية الصحية يمكن تعيينه بقرار خاص من المدير العام مع بيان الاسباب الموجبة ٠

المادة ٧ ـ (أ) لدى تعيين أى موظف أو مستخدم فى المؤسسة يراعى فى تحديد راتبه المؤهلات العلمية الحائز عليها وكذلك عدد سنى ونوعية الخبرة والكفاءة والمقدرة الشخصية وفترة وظروف الخدمة المنوى استخدامه لها ، مع الاسترشاد بنظام الخدمة المدنية أو نظام الموظفين المعمول بهما ٠

(ب) عند احتساب وتحديد رواتب الموظفين الفنيين (المهندسين والمساحين والجولوجيين والمهندسين الزراعيين ٠٠٠) يراعى اضافة نسبة لا تتجاوز ٥٠٪ من الراتب الذى يستحقه الموظف حسب نظام الخدمة المدنية ٠ وعند احتساب وتحديد رواتب الموظفين الآخرين يراعى اضافة نسبة لا تتجاوز ٢٥٪ من الراتب الذى يستحقه الموظف حسب نظام الخدمة المدنية ٠

(جـ) فى الحالات الخاصة التى تستدعيها الضرورة والمصلحة الملحة للعمل يمكن تجاوز النسب المذكورة أعلاه فى الفقرة (ب) من هذه المادة بتنسيب من المدير العام وبموافقة رئيس الوزراء ٠

المادة ٨ ـ (أ) يتم تعيين موظفى الفئة الاولى فى أية مرتبة بقرار من الرئيس بناء على تنسيب المدير العام ٠

(ب) يتم تعيين موظفى الفئة الثانية فى أية مرتبة بقرار من المدير العام وبتنسيب من الرئيس المباشر ٠

المادة ٩ ـ عند تعيين الموظف لاول مرة يكون تحت التجربة لمدة تحدد فى كتاب التعيين ولا تقل عن ثلاثة شهور ويستغنى عنه فى أى وقت خلال مدة التجربة اذا ظهرت عدم كفاءته ، أما اذا كان من موظفى الفئة الاولى فيجب أن يقترن الاستغناء عنه بموافقة الرئيس ٠

المادة ١٠ ـ يعين الموظفون بعقود بقرار من المدير العام وتؤخذ موافقة الرئيس اذا تجاوز الراتب الشهرى (٩٢) دينارا ولا يجوز تعيين غير

أردني الا بعقد وبموافقة الرئيس . وتطبق على الموظفين بعقود الشروط المثبتة فى عقود تعيينهم فيما يتعلق بتعيينهم وتحديد رواتبهم وعلاواتهم واجازاتهم ، كما تطبق عليهم طيلة مدة استخدامهم الشروط الخاصة بالمحافظة على أموال المؤسسة وأسرارها وتقيدهم بأوقات الدوام الرسمي واخضاعهم لنظام موظفيها وأية قوانين أو أنظمة أو قرارات أو تعليمات أو أوامر تكون نافذة المفعول فى المملكة قبل ابرام العقد أو التى تنفذ بعده وكذلك الانصياع للاوامر التى يصدرها اليهم رؤساؤهم لتأدية واجباتهم بأمانة وكفاءة .

المادة ١١ – يعين المستخدمون وتزاد رواتبهم وتعالج جميع شئونهم وتنهى خدماتهم بقرار من المدير العام أو من يفوضه خطيا بذلك .

الفصل الرابع – ترفيع الموظفين

المادة ١٢ – يتم ترفيع موظفى الفئة الاولى بقرار من الرئيس بناء على تنسيب المدير العام ويتم ترفيع موظفى الفئة الثانية بقرار من المدير العام .

المادة ١٣ – عند النظر فى الترفيعات يؤخذ بعين الاعتبار عوامل الكفاءة والانتاج لكل مرشح للترفيع بالاضافة الى العوامل الاخرى كالاقدمية والخبرة والتقارير السنوية عن عمله وسلوكه .

الفصل الخامس – الاستدعاء والنقل والوكالة والاعارة والانتداب

الاستدعاء بمقتضى قانون المؤسسة والاستعارة

المادة ١٤ – (١) يتقاضى الموظف المعار بمقتضى قانون المؤسسة من ميزانية المؤسسة الراتب الذى كان يستوفيه من دائرته مضافا اليه نسبة مئوية وفق ما هو مبين فى المادة ٧ من هذا النظام وحسب أهمية العمل الذى سيعهد اليه فى المؤسسة وذلك بموافقة المدير العام فى حالة جميع الموظفين الذين يتقاضون رواتب الفئة الثانية ، وبموافقة الرئيس للموظفين الذين يتقاضون رواتب الفئة الاولى ، وتطبق أى شروط أخرى ترد فى قرار الاعارة) .

المادة ١٥ – (٢) تحسب مدة الاعارة للموظف من حيث استحقاق الزيادة السنوية والترفيع فى جهاز الوزارة أو الدائرة أو المؤسسة الرسمية المعار منها وكامل الحقوق الاخرى كما لو كان على رأس عمله فى دائرته الاصلية التى استعير منها .

المادة ١٦ – (٣) تكون الدائرة التى استعير منها الموظف ملزمة باعادته الى وظيفة معادلة لوظيفته الاصلية أو الى الدرجة أو الراتب اللذين كانقد اكتسبهما عند انتهاء مدة استعارته فى المؤسسة .

المادة ١٧ – (٤) يتقاضى الموظف المنتدب راتبه من ميزانية الوزارة أو المؤسسة أو الدائرة التى انتدب منها وفيما عدا ذلك تطبق بحقه المواد (١٤و١٥و١٦) من هذا النظام .

النقل

المادة ١٨ – يجرى نقل الموظفين والمستخدمين على الوجه التالى :

(أ) يجوز نقل أى موظف أو مستخدم بقرار من المدير العام من أى مكان الى مكان آخر ومن أية وظيفة الى أية وظيفة أخرى ضمن المؤسسة .

(ب) عند نقل أى موظف غير مصنف أو مستخدم بموجب التشريعات المعمول بها من أية وزارة أو من أية مؤسسة رسمية الى المؤسسة يجوز للمدير العام اعطاؤه راتبا يزيد على الراتب الذى كان يتقاضاه وفقا لتقديرات المدير العام اذا كان يتقاضى راتبا من رواتب الفئة الثانية وبموافقة الرئيس اذا كان راتبه من رواتب الفئة الاولى .

(ج) لا يجحف نقل الموظف أو المستخدم من أية وزارة أو مؤسسة أو دائرة أو سلطة أو مؤسسة رسمية الى المؤسسة بأية حقوق تكون مكتسبة للموظف أو المستخدم فى وزارته أو المؤسسة التى نقل منها ويعمل بهذا النص ابتداء من تاريخ صدور قانون المؤسسة .

---

(١) ، (٢) ، (٣) ، (٤) مستبدلة بالنظام رقم ٨٤ لسنة ١٩٧٣ – الجريدة الرسمية – العدد ٢٤٣٥ فى ١٩٧٣/٨/١

الــوكالة

المــادة ١٩ ـ عند شغور وظيفة يعين المدير العام وكيلا للقيام بأعبائها ويمارس الوكيــل واجبات الوظيفة التى يشغلها بالوكالة بالاضافة الى واجباته الاصلية ويجب أن لا تتجــاوز مدة الوكالة المستمرة ستة أشهر ٠

المــادة ٢٠ ـ يستوفى الموظف الوكيــل بالاضافة الى راتبه الاصلى خمس أدنى مربوط المرتبة التى عين لوكالتها شريطة أن لا تقل مدة الوكالة عن شهر واحد ٠

المــادة ٢١ ـ لا يمنح الموظف أكثر من راتب وكالة واحدة ولا يكلف القيــام بوكالة أكثر من وظيفة واحدة فى آن واحد كما لا تكسبه وكالته حقا فى التعيين فى الوظيفة كأصيل ٠

الاعــــارة

المــادة ٢٢ ـ (أ) يجوز للرئيس ـ بنــاء على تنسيب المدير العام اعارة أى موظف للخدمة فى الحكومة أو فى أية مؤسسة عامة أو شــبه عامة فى داخل المملــكة أو خارجهــا اذا اقتضت المصلحة ذلك ٠

(ب) لا يتقاضى الموظف المعار من المؤسسة أى جزء من راتبه أثناء مدة اعارته عــدا الموظف الذى يستدعى للخدمة العسكرية فتطبق عليــه التعليمــات والانظمة الحكومية الخاصة بهــــذا الشــأن ٠

(ج) عند انتهاء الاعارة يعاد الموظف المعار الى وظيفة تعادل وظيفته الاصلية أو فى الدرجة التى كان من الممكن أن يصل اليهــا لو لم تتم اعارته ٠

(د) تطبق جميع الشروط التى يقــررها الرئيس فى كتاب الاعارة ٠

الفصل السادس ـ واجبات وسلوك الموظف

المــادة ٢٣ ـ يجب على الموظف والمستخدم :

(أ) أن يقوم بنفسه بالعمل المنوط به وأن يؤدى بدقة وأمانة وكفاءة وفعالية وأن يكــرس جميع أوقات الــدوام الرسمى لاداء واجبــاته الرسمية ٠

(ب) أن ينفــذ الاوامر والتوجيهات التى يصدرها اليه رؤساؤه وأن يؤدى واجبــاته على أكمل وجه فى أقصر وقت ممكن وبأكفأ الســبل والوسائل ٠

(ج) أن يحافظ على مصالح المؤسسة وأن لا يهمل الواجبات الموكولة اليه أو يتهــاون فى أدائها ٠

(د) أن يتجنب ويحول دون الوقوع فى أية مخالفة أو خرق للقوانين والانظمة والتعليمــات المعمول بها أو أى اهمال فى تطبيقها ٠

(هـ) أن يتصرف بأدب وكياسة فى صلاته برؤسائه وزملائه ومرؤوسيه ، وفى معاملاته مع الجمهور وأن يحافظ على شرف الوظيفة وحسن سمعتها فى جميع الاوقات وأن يراعى الاحترام والطاعة الواجبين عليه حسب تسلسل الرئاسة والمسؤولية فى العمل ٠

المــادة ٢٤ ـ (أ) يحدد المدير العــام ساعات وأيام العمل على أن لا تقل ساعات العمل عن ٣٦ ساعة فى الاسبوع ٠

(ب) يجوز للمدير العــام تكليف الموظفين والمستخدمين العمــل أكثر من ساعات العمــل المحددة ٠

المــادة ٢٥ ـ يحظر على الموظف والمستخدم

(أ) أن يترك عمــله أو يتوقف عنــه لأى سبب من الاسباب دون اذن من رئيسه المباشر ٠

(ب) أن ينقل أية معلومات رسمية لنشرها فى الصحف دون موافقة المدير العام أو افشــاء أو نشر أية معلومات رسمية اكتسبها بحكم عمله سواء أثناء وجوده فى الخدمة أو بعد تركه اياها الا باذن خاص من المدير العام ٠

(ج) أن يوزع أية مطبوعات سياسية أو أن يوقع عرائض أو رســائل من شأنها النيل من سمعة أو هيبة الحكومة أو المؤسسة ٠

(د) أن يحتفظ لنفسه بأصل أية وثيــقة أو ورقة أو مخـــابرة من الــوثائق والاوراق والمخابرات العائدة للمؤسسة ٠

(هـ) أن يفضى بأية معلومات أو يتقدم بأية ايضاحات عن المسائل التى ينبغى أن تظل سرية بطبيعتهــا أو صــدرت تعليمــات خاصــة تقضى بالمحافظة على سريتها ٠

(و) أن يتعاطى أية أعمال تجارية أو صناعية أو أن يشترك فى مشاريع تجارية باسمه أو بأسماء أخرى أو الاشتراك فى المضاربات بجميع أنواعها أو تولى أية أعمال مالية بشكل مباشر أو غير مباشر أو الاشتراك فيها أو الارتباط بعلاقات مع أية شركة أو القيام بأى عمل آخر يتعارض مع واجباته الرسمية أو يؤثر على أى وجه من الوجوه فى قيامه بها ٠ واذا ما نشأ شك حول انطباق أحكام هذه الفقرة على أى موظف وجب على ذلك الموظف أن يرفع الامر بالطرق الرسمية الى المدير العام لاعطاء قراره ويكون قرار المدير العام نهائيا وملزما ٠

(ز) أن يقبل أية هدايا أو اكراميات أو منح من أصحاب المصالح أو ممن ينتمى اليهم بروابط عمل أو يقبل أية مساعدة أو اقتراض المال أو الوقوع تحت منة أى شخص من الاشخاص الذين لهم أية شركة أو مؤسسة تجارية مرتبطة بعقود أو معاملات مع المؤسسة ٠

(ح) أن يشترك فى شراء وبيع الطوابع البريدية أو اللوازم أو المهمات أو العقارات العائدة للحكومة أو المؤسسة أو أملاك الدولة بقصد الربح والمضاربة ٠

(ط) أن يتولى وكالة خصوصية فى أمر من الامور التى لها علاقة بواجباته الرسمية ٠

(ى) أن يقبل أى عمل خارج عن نطاق عمله الرسمى بالنيابة عن أو مع أى فرد أو مؤسسة تجارية الا بتصريح خطى من المدير العام شريطة أن لا ينشأ عن ذلك العمل أى تعطيل لأعمال الموظف الرسمية أو أى تضارب فى مصلحة المؤسسة ٠

المادة ٢٦ ـ كل موظف أو مستخدم يخالف أى حكم من أحكام هذا الفصل أو يقترف أى عمل يرى المدير العام أنه يضر بمصلحة المؤسسة يلفت المدير العام نظره خطيا لذلك وعليه أن يجيب خلال أسبوع واذا لم يقتنع المدير العام باجابته يقرر فرض احدى العقوبات المسلكية التالية عليه :

(أ) التأنيب ٠
(ب) الانذار ٠
(ج) حسم من الراتب أو العلاوات ٠
(د) توقيف الزيادة السنوية لمدة لا تزيد على سنة واحدة ٠
(هـ) ارجاء موعد استحقاق الزيادة السنوية ٠
(و) تأخير الترفيع ٠
(ز) تنزيل الراتب ٠
(ح) العزل على أن يقترن بموافقة الرئيس اذا كان الموظف من موظفى الفئة الاولى ٠

الفصل السابع ـ الاجازات

المادة ٢٧ ـ الاجازة هى المدة التى يسمح للموظف بالتغيب فيها عن أعماله الرسمية وتعطى بموافقة المدير العام أو من يفوضه خطيا بذلك ٠

المادة ٢٨ ـ تحسب الاجازة السنوية التى يستحقها الموظف ابتداء من أول كانون الثانى من كل سنة تلى تاريخ التعيين ويستحق الموظف اجازة نسبية عن المدة الواقعة بين تاريخ تعيينه وأول كانون الثانى من السنة التالية ٠

المادة ٢٩ ـ تراعى مقتضيات العمل عند تقرير منح أو عدم منح الموظف أجازة ويحدد المدير العام الوقت الذى يمكن أن تمنح فيه الاجازة للموظف ٠

المادة ٣٠ ـ أنواع الاجازة هى :
اجازة سنوية ، اجازة حج ، اجازة بدون راتب ، اجازة مرضية ، اجازة أمومة ، اجازة عرضية ٠

الاجازات السنوية

المادة ٣١ ـ يستحق موظفو الفئة الاولى اجازة سنوية مدتها ثلاثون يوما عن كل سنة ٠

المادة ٣٢ ـ يستحق موظفو الفئة الثانية اجازة سنوية مدتها ٢١ يوما عن كل سنة ٠

المادة ٣٣ ـ مع مراعاة أحكام هذا النظام يستحق الموظف راتبه كاملا مع العلاوات (باستثناء علاوات الميدان) خلال مدة الاجازة ٠

المادة ٣٤ ـ يستعمل الموظف اجازته السنوية دفعة واحدة ويجوز تجزئة هذه الاجازة اذا سمحت ظروف العمل بذلك ٠ وتحسب أيام

الاعياد والعطل الرسمية ضمن الاجازة اذا وقعت فى خلالهـا ولا تحسب اذا جاءت قبل الاجازة أو بعدها ٠

المادة ٣٥ ـ لا يجوز جمع الاجازات السنوية لأكثر من سنتين وتحسب المدة التى يستحق الموظف اجازة عنها ابتداء من أول كانون الثانى من السنة التى تسبق السنة التى يجرى فيها استعمال الاجازة المتجمعة ، فاذا لم يكن للموظف رصيد من الاجازات عن السنة السابقة فيعطى ما يستحق من اجازة مدة تتناسب مع المدة التى مرت من السنة ، غير أنه يجوز اعطاؤه اجازة عن كامل السنة بعد مرور ستة أشهر منها ، ويجوز فى الحالات التى يقررها المدير العام دفع بدل اجازة سنوية واحدة للموظف اذا كانت ظروف عمله حسب تقدير المدير العام لا تسمح له بالتغيب ٠

المادة ٣٦ ـ يستحق الموظف الذى تنتهى خدمته فى المؤسسة لأى سبب كان ما عدا العزل أو الاستقالة تعويضا يعادل الرواتب والعلاوات (باستثناء علاوات الميدان) عن مدة الاجازة التى كان يستحقها فيما لو بقى على رأس العمل ٠ ويؤدى هذا التعويض دفعة واحدة عند انفكاك الموظف عن العمل ٠ واذا أعيد الى الخدمة قبل انتهاء مدة الاجازة المذكورة فتقتطع من رواتبه المبالغ التى يكون قد استوفاها عن المدة الباقية من الاجازة ٠

اجازة الحج

المادة ٣٧ ـ يعطى الموظف الذى يود أداء فريضة الحج اجازة لا تتجاوز مدتها شهرا واحدا براتب كامل مع العلاوات (باستثناء علاوة الميدان) بالاضافة الى الاجازة السنوية التى يستحقها ، وأن لا ينتفع الموظف من هذه الاجازة الا مرة واحدة طوال مدة خدمته ٠

اجازة بدون راتب

المادة ٣٨ ـ يجوز فى الاحوال التى يوافق عليها المدير العام وعندما يكون الموظف قد استنفد فيها جميع اجازاته السنوية منح ذلك الموظف اجازة بدون راتب وعلاوات لمدة أقصاها ثلاثة أشهر ٠

الاجازة المرضية

المادة ٣٩ ـ لا تحسم الاجازات المرضية من الاجازة السنوية اذا لم يزد مجموعها على نصف الاجازة السنوية أما اذا زادت على ذلك فتحسم من اجازته السنوية الا اذا كان التقرير الطبى الذى يمنح هذه الاجازة صادرا عن لجنة طبية ٠

المادة ٤٠ ـ اذا أعطى الموظف اجازة مرضية بعد أن استنفد جميع اجازاته السنوية فلا تحسم هذه الاجازة أو أية أجزاء منها من الاجازة السنوية التى يستحقها فى السنة التالية٠

المادة ٤١ ـ تعطى الاجازة المرضية لمدة لا تتجاوز أسبوعا واحدا بناء على تقرير طبى من طبيب الحكومة ٠ واذا زادت المدة على أسبوع ولم تتجاوز شهرا واحدا فتعطى الاجازة المرضية بناء على تقرير طبى من اللجنة الطبية اللوائية ٠

المادة ٤٢ ـ اذا لم يبل الموظف من مرضه خلال شهر واحد من تاريخ مرضه فتمدد اجازته المرضية للمدة التى تراها اللجنة الطبية المختصة ضرورية ٠

المادة ٤٣ ـ على اللجان الطبية أن تحدد فى تقاريرها المدة التى ترى أنها كافية للموظف لشفائه من مرضه ٠ فاذا قررت اللجنة الطبية اعادة فحص الموظف بعد انقضاء تلك المدة فلا يسمح له بمزاولة أعماله قبل اعادة ذلك الفحص ٠

المادة ٤٤ ـ يتقاضى الموظف المجاز راتبه كاملا مع العلاوات باستثناء علاوة الميدان عن الشهور الاربعة الاولى ، ونصف راتبه مع نصف العلاوات (باستثناء علاوة الميدان) عن المدة التى يقضيها فى المرض بعد ذلك لغاية أربعة أشهر أخرى ويعتبر بدء مدة الاجازة من التاريخ الذى تحدده اللجنة الطبية المختصة ٠

المادة ٤٥ ـ (أ) اذا لم يبل الموظف من مرضه بعد انتهاء مدة الثمانية الشهور المذكورة أعلاه فتعاد معاينته من قبل اللجنة الطبية المختصة فاذا وجدت اللجنة لدى معاينتها للموظف مرة ثانية أن مرضه غير قابل للشفاء فتنهى خدماته بقرار من المدير العام اذا كان من موظفى الفئة الثانية وبقرار من الرئيس بناء على تنسيب المدير العام اذا كان من موظفى الفئة الاولى ٠

(ب) اذا وجدت اللجنة الطبية لدى معاينتها للموظف مرة ثانية أن مرضه قابل للشفاء ولكنه ليس قادرا على استئناف عمله بعد فيجوز بناء على تنسيب المدير العام وموافقة الرئيس تمديد اجازته المرضية مدة أخرى لا تتجاوز ثمانية أشهر بنصف الراتب مع نصف العلاوات (باستثناء علاوة الميدان) بعد الثمانية الاشهر الاولى ·

المادة ٤٦ ـ اذا أصيب الموظف بمرض وهو خارج المملكة فى مهمة رسمية أو كان غائبا عنها بصورة رسمية ، فانه يستحق اجازة مرضية لمدة لا تتجاوز أسبوعا واحدا بناء على تقرير طبى من طبيب واحد ، وعلى الموظف أن يعلم المدير العام برقيا بمرضه بأسرع وقت ممكن وان يرسل فى أول بريد التقرير أو التقارير الطبية التى حصل عليها ·

المادة ٤٧ ـ اذا زادت مدة مرض الموظف وهو خارج المملكة على أسبوع فعليه أن يحصل على تقرير طبى موقع عليه من طبيبين أو مدير المستشفى فى حالة دخوله المستشفى ومصدق من قنصل أردنى ان وجد وعلى الموظف أن يعلم المدير العام برقيا بمرضه وأن يرسل التقارير الطبية اللازمة بالسرعة الممكنة ·

المادة ٤٨ ـ اذا قررت اللجنة الطبية أن موظفا ما أصيب بمرض أو بعلة أخرى أو بحادث أثناء قيامه بواجباته دون اهمال منه · أو لسبب ناشىء عن طبيعة عملهفيمنح اجازة مرضية براتب كامل مع العلاوات (باستثناء علاوة الميدان) طيلة المدة اللازمة لشفائه الى أن تقرر اللجنة عدم قابلية اصابته للشفاء وعندئذ تنهى خدمته بقرار من المدير العام اذا كان من موظفى الفئة الثانية وبقرار من الرئيس بناء على تنسيب المدير العام اذا كان من موظفى الفئة الاولى ·

المادة ٤٩ ـ يقطع راتب الموظف طيلة مدة غيابه عن العمل لمرض ناشىء عن خطئه ويعتبر الموظف مخطئا عند سوء تصرفه أو قيامه بأعمال لا تليق بشرف وظيفته كالسكر والمقامرة وتعاطى المخدرات وما شابه ذلك من سوء السلوك ·

اجازة الامومة

المادة ٥٠ ـ تستحق الموظفة الحامل اجازة أمومة أقصاها شهر واحد براتب كامل بناء على تقرير طبى مصدق من اللجنة الطبية المختصة ولا تشكل تلك الاجازة جزءا من الاجازة المرضية أما اذا تعذر عليها استئناف أعمالها بعد انتهاء اجازة الامومة لسبب مرضى فيجوز منحها اجازة مرضية وفاقا لاحكام الاجازات المرضية ·

الاجازات العرضية

المادة ٥١ ـ يجوز للمدير العام أن يمنح الموظف بسبب طارىء لا يستطيع معه ابلاغ رؤسائه مقدما للسماح له بالغياب فى حالة عدم استحقاقه الاجازة السنوية اجازة عرضية لا يزيد مجموعها فى السنة على ١٤ يوما مجتمعة أو متفرقة ·

أحكام عامة فى الاجازات

المادة ٥٢ ـ يجب أن تكون طلبات الاجازة بجميع أنواعها والاجابة عليها خطية وتحدد فيها مدة الاجازة الموافق عليها ·

المادة ٥٣ ـ تبدأ الاجازة من يوم انفكاك الموظف عن العمل وتنتهى بنهاية اليوم السابق لاستئناف الموظف العمل ·

المادة ٥٤ ـ يجب أن لا يترك الموظف عمله قبل أن يتسلم اشعارا خطيا بالموافقة على اجازته الا فى الحالات الاضطرارية التى يقتنع بها المدير العام أو من يفوضه خطيا ·

المادة ٥٥ ـ يبين الموظف فى طلب الاجازة تاريخ ابتداء الاجازة وتاريخ انتهائها والمكان الذى يود أن يقضى فيه اجازته وعنوانه فى أثناء الاجازة واليوم الذى يرغب فيه العودة للعمل ·

المادة ٥٦ ـ لا يجوز تقصير الاجازة أو تأجيلها أو الغاؤها أو قطعها بعد الموافقة عليها وابلاغها للموظف الا لاسباب تقتضيها مصلحة العمل · على أنه يجوز للمدير العام الغاء اجازة الموظفواستدعائه من اجازته على أن تحسب المدة التى انقطع فيها عن العمل من اجازته ·

المادة ٥٧ ـ كل موظف لا يعود الى عمله بعد انتهاء مدة اجازته مباشرة يحرم من راتبه وعلاواته عن مدة غيابه ابتداء من اليوم التالي الذى انتهت فيه اجازاته ٠ واذا زادت مدة الغياب عن سبعة أيام بلا عذر مشروع فيعتبر فاقدا لوظيفته اعتبارا من تاريخ الغياب بعد انتهاء الاجازة ٠

أحكام اجازات المستخدمين

المادة ٥٨ ـ يحق للمدير العام أن يمنح المستخدم الذى يزيد راتبه على ٢٢ دينارا فى الشهر ٢١ يوما فى السنة أما الذى يقل راتبه عن اثنين وعشرين دينارا فيحق للمدير العام أن يمنحه ١٤ يوما فى السنة بالاضافة الى أيام العطل الاسبوعية والرسمية والاعياد التى تغلق فيها المؤسسة خلال السنة ٠

المادة ٥٩ ـ (أ) يستحق العمال والمستخدمون الذين يتقاضون أجورا يومية أجورهم عن أيام الراحة الاسبوعية وعن أيام العطل الرسمية ٠

(ب) ويجوز بموافقة المدير العام تجميع أيام العطل الرسمية أو الاسبوعية والاستعاضة عنها بأيام بديلة ٠

المادة ٦٠ ـ تطبق أحكام المواد ٣٣ ، ٣٤ ، ٣٥ ، ٣٦ ، ٣٧ ، ٣٨ ، ٣٩ ، ٤٠ ، ٤١ ، ٤٦ ـ ٤٧ ـ ٤٩ ـ ٥٠ ـ ٥١ ـ ٥٧ من هذا النظام على المستخدمين ٠

المادة ٦١ ـ اذا لم يبل المستخدم من مرضه خلال شهر واحد من تاريخ مرضه للمدير العام أن يقرر ان كانت مصلحة العمل تستدعى استبداله أو انهاء خدماته ٠

الفصل الثامن ـ المكافآت والتعويضات والعلاوات والمعالجة الطبية

مكافآت انتهاء الخدمة والاستقالة

المادة ٦٢ ـ الموظفون الذين تنتهى أو تنهى خدماتهم مع المؤسسة لأى سبب كان ما عدا العزل والاستقالة وفقد الوظيفة يستحقون مكافأة بمعدل راتب شهر عن كل سنة خدمة متواصلة شريطة أن يكون قد أتم ستة أشهر متواصلة أو أكثر فى الخدمة ويستحق مكافأة عن كسور السنة بنسبة ما قضاه منها فى الخدمة ٠

المادة ٦٣ ـ تصرف للموظف المستقيل الذى قبلت استقالته مكافأة بمعدل راتب نصف شهر لكل سنة متواصلة من الخدمة شريطة أن يكون قد أتم ما لا يقل عن ثلاث سنوات فى خدمة المؤسسة ٠

المادة ٦٤ ـ يعطى ورثة الموظف المتوفى الشرعيين تعويضا يعادل راتبه الكامل مع علاواته عن المدة التى تكون قد انقضت من الشهر الذى حصلت فيه الوفاة كما يعطى أيضا تعويضا يعادل راتبه الكامل مع علاواته عن شهر كامل ويعطى بالاضافة الى ذلك تعويضا يعادل راتبه الكامل مع علاواته عن مدة الاجازات السنوية المستحقة له عند الوفاة ٠

المادة ٦٥ ـ (أ) يتمتع الموظفون والمستخدمون بالمعالجة الطبية الحكومية كالموظفين والمستخدمين الحكوميين وتتحمل المؤسسة جميع نفقات معالجة الموظف فى المملكة عندما يصاب بمرض أو علة فى أثناء العمل وبسبب العمل اذا كانت المعالجة الطبية غير متوفرة له فى مستشفيات الحكومة ومؤسساتها الطبية ٠

(ب) يحق للمدير العام أن يضع بموافقة الرئيس بعد الاستئناس برأى وزارة الصحة تعليمات للتداوى والمعالجة الطبية اللائقة للموظفين والمستخدمين سواء فى المستشفيات والمؤسسات الصحية الحكومية أو خارج هذه المستشفيات والمؤسسات ٠

مكافآت بدل انتاج وتشجيع وبدل جهود اضافى

المادة ٦٦ ـ يجوز للمدير العام أن يأمر باعطاء مكافآت تشجيعية أو بدل مجهود اضافى بحد أعلى مقداره ٧٥ دينارا على أن لا تتجاوز هذه المكافأة بكل كافة أنواعها لموظف واحد فى السنة أكثر من ٢٥٠ دينارا ويجوز عند الاقتضاء زيادة هذا المبلغ بتنسيب من المدير العام وبموافقة الرئيس الى حد لا يزيد عن ٤٠٠ دينارا لموظف واحد فى السنة ٠

مكافآت بدل العمل الاضافى

المادة ٦٧ ـ تدفع مكافآت العمل الاضافى عن العمل زيادة عن أوقات الدوام الرسمى اليومى

أو عن العمل الذى يجرى فى أيام العطلة الاسبوعية بناء على تكليف مسبق من المدير العام أو من يفوضه خطيا بذلك ويدفع له محسوبا على أساس راتبه اليومى بالساعة مضافا اليه ٢٥٪ على أن لا يتجاوز مجموع ما يتقاضاه من مكافآت عمل اضافى ٦٠٪ من راتبه الاساسى خلال الشهر ٠

المادة ٦٨ ـ ان جميع أوقات الموظف أو المستخدم هى ملك للدولة وأن المكافآت بكافة أنواعها هى منحة وليست حقا للموظف أو المستخدم ٠

العلاوات الفنية

المادة ٦٩ ـ تصرف العلاوات الفنية للمهندسين الذين يحملون شهادة فى الهندسة ومسجلين فى نقابة أصحاب المهن الهندسية المعمول به ٠

المادة ٧٠ ـ (أ) تصرف العلاوات الفنية للمهندسين المؤهلين على الوجه التالى :

ـ ٢٥ دينارا فى الشهر للمهندس الذى مارس المهنة لمدة لا تزيد على ٤ سنوات ٠

ـ ٣٥ دينارا فى الشهر للمهندس الذى مارس المهنة لمدة تزيد على ٤ سنوات ولا تزيد على ١٠ سنوات ٠

ـ ٤٥ دينارا فى الشهر للمهندس الذى مارس المهنة لمدة تزيد على ١٠ سنوات ولا تتجاوز ٢٠ سنة ويكون من مستوى موظفى الفئة الاولى٠

ـ ٦٠ دينارا فى الشهر للمهندس الذى مارس المهنة لمدة تزيد على ٢٠ سنة ويكون مستوى وظيفته لا يقل عن مستوى موظفى الفئة الاولى ٠

(ب) يجوز للرئيس بناء تنسيب المدير العام زيادة النسبة أو العلاوات المذكورة فى الفقرة (أ) من هذه المادة على ضوء أية أنظمة تصدر فى المستقبل بشأن العلاوات الفنية للمهندسين فى المملكة ، وحينئذ تطبق هذه العلاوات على جميع المهندسين العاملين فى المؤسسة سواء أكانوا موظفين أو موظفين بعقود أو مستخدمين ٠

المادة ٧١ ـ يحق للمدير العام حرمان أى مهندس من العلاوة الفنية أو أى جزء منها للمدة التى يراها مناسبة اذا ثبت له أن المهندس قد قصر بواجبه أو سبب تأخيرا فيما أسند اليه من أعمال أو واجبات أو لأى سبب يرى المدير العام أنه يستوجب ذلك الحرمان ٠

علاوات الميدان

المادة ٧٢ ـ تعطى علاوات الميدان للموظفين والمستخدمين الذين يقرر المدير العام اعطاؤهم علاوات ميدان على ضوء طبيعة عمل كل موظف ومستخدم وظروف عمله وشروط استخدامه ٠

المادة ٧٣ ـ تؤدى علاوات الميدان عن أيام العمل فى الميدان بما فى ذلك أيام العطلة الاسبوعية والايام التى يتعذر فيها العمل بسبب رداءة الطقس وكذلك تؤدى هذه العلاوات عن مدة لا تتجاوز يومين اثنين عن أيام العطلة الرسمية والاجازات السنوية أو المرضية على أنه اذا اجتمعت أيام العطل الاسبوعية والرسمية والاجازات وزادت على يومين اثنين فلا تؤدى علاوات عن أيام العطل ٠

المادة ٧٤ ـ (أ) يتقاضى الموظفون والمستخدمون علاوات الميدان يوميا كما يلى :

ـ الموظف الذى يتقاضى رواتب شهرية تقل عن ٣٠ دينارا ـ ٣٠٠ فلس ٠

ـ الموظف الذى يتقاضى رواتب شهرية ٣٠ ـ ٤٥ دينارا ـ ٤٥٠ فلس ٠

ـ الموظف الذى يتقاضى رواتب شهرية ٤٦ ـ ٦٥ دينارا ـ ٦٠٠ فلس ٠

ـ الموظف الذى يتقاضى رواتب شهرية ٦٦ ـ ٩٢ دينارا ـ ٧٠٠ فلس ٠

ـ الموظف الذى يتقاضى رواتب شهرية تزيد على ٩٢ دينارا ـ ٨٠٠ فلس ٠

ـ المستخدم الذى يتقاضى أجرة يومية لا تتجاوز دينارا واحدا أو ما يعادلها من الرواتب الشهرية ـ ٣٠٠ فلس ٠

ـ المستخدم الذى يتقاضى أجرة يومية تزيد على دينار ولا تزيد عن دينارين أو ما يعادلها من الرواتب الشهرية ـ ٣٥٠ فلس ٠

ـ المستخدم الذى يتقاضى أجرة يومية تزيد على دينارين أو ما يعادلها من الرواتب الشهرية ـ ٤٠٠ فلس ٠

(ب) تؤدى علاوات ميدان مخفضة للمهندسين والموظفين والمستخدمين الذين تعطى لهم أبنية سكن ملائمة فى المشروع بالنسبة التى يقررها المدير العام وحسب التعليمات التى يصدرها بهذا الصدد ٠

الفصل التاسع ـ الانتقال والسفر

المادة ٧٥ ـ تعنى عبارة (أسرة الموظف) زوجته أو زوجاته وأولاده الذين لا تتجاوز أعمارهم الخامسة والعشرين وبناته غير المتزوجات أو الارامل ويجوز بموافقة المدير العام اعتبار أى شخص آخر من أسرة الموظف يثبت بوثائق رسمية أن الموظف مسؤول عن اعالته وأن لا عائل له غيره ٠

ـ تعنى عبارة (مركز العمل) المركز الذى يحدده كتاب تعيين الموظف الذى يحدده المدير العام بكتاب نقل أو بتعليمات صادرة بهذا الصدد ٠

ـ تعنى عبارة (ليلة) الليلة التى يبيت فيها الموظف خارج عمله أو أى جزء من الليل لا يقل عن ست ساعات يقع بين الساعة السادسة مساء والسادسة صباحا ٠

المادة ٧٦ ـ (أ) تطبق أحكام هذا الفصل على الموظفين والمستخدمين والموظفين بعقود وبمقتضى أية نصوص ترد فى عقود استخدامهم باستثناء ما يرد ذكره فى كتاب استخدام أو تعيين ذلك الموظف أو المستخدم ٠

(ب) يتمتع الموظف الذى يشغل وظيفته بالوكالة بنفس الحقوق والمعاملة فى نفقات الانتقال والسفر التى تنطبق على صنف الوظيفة التى يشغلها بالوكالة ٠

المادة ٧٧ ـ (أ) تؤدى للموظف عند تعيينه لأول مرة أجور انتقاله وأفراد أسرته وأمتعته البيتية من مكان سكنه فى داخل المملكة الى مركز عمله الجديد ، كما تؤدى للموظف عند نقله من مركز لآخر أجور انتقال وفقا للترتيب التالى :

صنف الموظف	سيارة ركوب	سيارة شحن
الفئة الأولى	كاملة	١٢ طن
الفئة الثانية	مقعد	١٠ طن

ويمكن زيادة حمولات سيارات الشحن أو مقاعد الركوب المصرح بها للموظف بموافقة المدير العام الخطية المسبقة ٠

(ب) يجوز انتقال الموظف بالطائرة الى خارج المملكة الاردنية الهاشمية بموافقة المدير العام ٠

(ج) تؤدى للموظف أجور انتقاله أثناء قيامه بأى عمل رسمى يستدعى ذلك وعند حضور مناسبات رسمية يتوجب عليه حضورها ٠

المادة ٧٨ ـ لا تدفع أجور عن تنقلات الموظف بين مسكنه ومركز عمله الا فى ظروف تستلزمها طبيعة عمله وبموافقة المدير العام ٠ كما يجوز للمدير العام تخصيص مبلغ شهرى مقطوع لقاء ذلك ٠

المادة ٧٩ ـ يجوز للمدير العام أن يجيز دفع أجور النقل لأى موظف من والى أى مكان داخل المملكة من أجل الفحص الطبى والمعالجة الطبية ، أما خارج المملكة فيكون بموافقة الرئيس ٠

المادة ٨٠ ـ لا يستحق الموظف نفقات انتقال عند استقالته أو فقدانه لوظيفته أو عزله٠

المادة ٨١ ـ اذا توفى الموظف تدفع لأفراد أسرته نفقات نقلهم وأمتعتهم الى المكان الذى يختارونه فى المملكة كما يحق للمدير العام أن يصرح بتأدية أجور جثمان الموظف أو جثمان أحد أفراد أسرته من المكان الذى توفى فيه الى المكان الذى تختاره عائلته بواسطة النقل التى يقررها المدير العام ٠

المادة ٨٢ ـ يجوز للرئيس بناء على تنسيب من المدير العام أن يخول أى موظف حق اقتناء سيارة خاصة اذا كانت طبيعة أعماله تستدعى ذلك وكان فى اقتنائها مصلحة للمؤسسة ويؤدى لهؤلاء الموظفين علاوات شهرية و/ أو أجور كيلو مترية حسب تعليمات خاصة تصدر بهذا الصدد ٠

المادة ٨٣ ـ يجوز للمدير العام أن يصرح لاى موظف يمتلك سيارة خصوصية أن يستعملها فى الرحلات الرسمية ويتقاضى أجورا لها بموجب التعريفة المقررة وعلى الموظف أن يستعمل سيارته لذلك الغرض الرسمى المعين فقط ٠

المادة ٨٤ ـ يجوز للمدير العام أن يعقد اتفاقا أو أكثر من أجل تأمين سيارات الركوب والشحن بأجور يتفق عليها بطريقة المناقصة أو طريقة أخرى كما يجوز تطبيق أى اتفاق أو تعرفة تقررها الحكومة بالنسبة لتعريفة الاجور التى تؤديها الحكومة لسيارات الركوب والشحن وأية اتفاقية تعقد بين الحكومة والمتعهد لمثل هذه الغاية ٠

علاوات السفر

المادة ٨٥ ـ (أ) اذا تغيب موظف أو مستخدم عن مركز وظيفته الدائمة بأعمال رسمية فى أى مكان داخل المملكة أو للقيام بالوكالة عن موظف آخر تعطى له مياومة كاملة لا تتجاوز عشرين ليلة حسب التعريفة التالية :

١ ـ موظفو الفئة الاولى ٢٪ (اثنين بالمائة) من راتبه الشهرى عن كل ليلة ٠

٢ ـ موظفو الفئة الثانية ٢٪ (اثنين بالمائة) من راتبه الشهرى عن كل ليلة على أن يكون الحد الادنى ٦٠٠ فلس ٠

٣ ـ المستخدمون برواتب يومية أو شهرية ٦٠٪ من أجرته اليومية أو بتقسيم راتبه الشهرى على ٣٠ يوما على أن يكون الحد الادنى ٦٠٠ فلس ٠

(ب) اذا زادت مدة التغيب عن عشرين ليلة فى داخل المملكة فللمدير العام أن يقرر صرف نصف المياومة المقرر أو المياومة بأكملها عن الليالى الزائدة حسب ظروف سكن الموظف ومكان تغيبه ٠

(ج) تدفع للموظفين الموفدين بمهمات أو أعمال رسمية خارج المملكة كامل عدد الليالى التى يتغيبونها بالنسبة التالية من المياومات المحددة بموجب الفقرة (أ) من هذه المادة ٠

١ ـ البلدان العربية والافريقية ، باستثناء الكويت والسعودية واليابان ٣٥٠٪ ٠

٢ ـ البلدان الاوروبية ٤٥٠٪ ٠

٣ ـ البلدان الامريكية وكندا والكويت والسعودية واستراليا واليابان ٥٥٠٪ ٠

٤ ـ يجوز لرئيس المؤسسة بتنسيب من المدير العام فى حالات خاصة تقتضيها الضرورة الموافقة على دفع النفقات الفعلية التى تكبدها الموظف كما يحق للمدير العام فى حالات خاصة لا يتكبد فيها الموظف نفقات زائدة أو بسبب الضيافة أو لاسباب أخرى أن يحدد نسبة مئوية أقل بحسب ظروف كل حالة ٠

(د) اذا تغيب موظف خارج مركز وظيفته الدائم للقيام بأعمال رسمية لا تستدعى مبيته خارج مركز وظيفته تصرف له النفقات التى تكبدها فى هذه المهمة حسب تعليمات تصدر بهذا الصدد ٠

المادة ٨٦ ـ اذا نقل موظف بصورة دائمة من مكان لآخر تدفع له مياومة كاملة عن مدة لا تتجاوز عشر ليال بموجب التعريفة المقررة فى المادة ٧٧ ـ أ ٠

المادة ٨٧ ـ يعامل الموظفون المتعاقدون والخبراء الاجانب حسب نصوص تعاقدهم أو حسب تعليمات خاصة يصدرها المدير العام بموافقة الرئيس ٠

الفصل العاشر ـ أحكام متفرقة

المادة ٨٨ ـ تعتبر خدمة الموظف منتهية فى احدى الحالات التالية على أن تراعى فى ذلك أحكام هذا النظام :

(أ) الاستقالة أو فقد الوظيفة ٠
(ب) الغاء الوظيفة ٠
(جـ) عدم اللياقة من الوجهة الصحية ٠
(د) فقد الجنسية الأردنية ٠
(هـ) الحبس بناء على حكم أصدرته محكمة أردنية مختصة للمدة التى يراها المدير العام ضارة بمصلحة العمل ٠
(و) العزل ٠

المادة ٨٩ ـ تقبل استقالة موظف الفئة الاولى من قبل الرئيس بناء على تنسيب المدير العام وتقبل استقالة موظف الفئة الثانية والمستخدم من قبل المدير العام ويجب أن تكون الاستقالة والموافقة عليها خطية واذا لم يفصل فى طلب الاستقالة خلال ثلاثين يوما من تاريخ كتاب الاستقالة اعتبرت الاستقالة مقبولة ٠

المادة ٩٠ ـ يجب على الموظف الذى تقدم باستقالته أن يستمر فى أداء واجباته الى أن يتسلم اشعارا خطيا بقبولها أو الى أن تنقضى المدة المحددة فى المادة السابقة ٠

المادة ٩١ ـ يعتبر فاقدا لوظيفته (ما لم توجد أسباب وجيهة يقتنع بها المدير العام) ٠

(أ) أي موظف يعين أو ينقل يوعز اليه خطيا بأن يباشر مهام وظيفته ولم يقم بذلك خلال عشرة أيام من التاريخ المحدد لمباشرة العمل ٠

(ب) أي موظف ينقطع عن عمله دون اذن مدة تزيد عن سبعة أيام حتى ولو كان الانقطاع عقب انتهاء اجازة مقررة حسب الاصول ٠

(ج) لا يدفع راتب أو أجر أو علاوة الى موظف أو مستخدم يتغيب عن عمله بدون عذر مشروع يقبله المدير العام ٠

المادة ٩٢ ـ كل موظف يوقف عن العمل أو يحبس حبسا احتياطيا أو تنفيذا لحكم جنائي يتخذ المدير العام ما يراه مناسبا من اجراءات بحقه على ضوء أحكام هذا النظام وظروف مصلحة العمل ٠

المادة ٩٣ ـ لا يستحق الموظف راتب الوظيفة ما لم يكن قائما بها بصورة فعلية الا اذا كان مجازا أو قائما بعمل آخر بموجب أحكام هذا النظام أو انقطع عنه في ظروف قاهرة ليس في مقدوره تجنبها ويوافق عليها المدير العام ٠

المادة ٩٤ ـ بالرغم مما ورد في أحكام هذا النظام يجوز بتنسيب من المدير العام الى الرئيس وبموافقة مجلس الوزراء دفع تعويض خاص أو مكافأة أو علاوة الى أي موظف أو مستخدم في المؤسسة أو الى أي مستشار أو خبير موظف أو غير موظف أو مستخدم لقاء خدمات يقوم بها للمؤسسة لا يقع التعويض أو المكافأة أو العلاوة عنها ضمن أحكام هذا النظام ٠

المادة ٩٥ ـ اذا تعارضت أحكام أي نظام آخر من أنظمة الحكومة أو أية بلاغات ادارية فيما يتعلق بالتعيين والترفيع والنقل والوكالة والاعارة والاستدعاء والاجازة والعلاوات والمكافآت والتعويضات وزيادة الرواتب وأية أمور أخرى مع ما تناولتها أحكام هذا النظام فحينئذ تنطبق أحكام هذا النظام وتسري على موظفي ومستخدمي المؤسسة أما اذا تضمنت تلك الانظمة والتعليمات والبلاغات أحكاما لم يتضمنها هذا النظام فللرئيس أن يقرر ما اذا كانت تلك الاحكام تنطبق على موظفي ومستخدمي المؤسسة ٠

المادة ٩٦ ـ يعتمد المدير العام النماذج المتعلقة بشؤون الموظفين ٠

المادة ٩٧ ـ يحق للمدير العام تفويض بعض صلاحياته في هذا النظام الى الموظف الذي يعتمده خطيا لاية مدة يحددها ٠

المادة ٩٨ ـ يحق للرئيس تفويض أي من صلاحياته كلها أو بعضها في هذا النظام الى المدير العام ٠

المادة ٩٩ ـ للمدير العام بموافقة الرئيس أن يصدر التعليمات اللازمة لتنفيذ أحكام هذا النظام ٠

نحن الحسين الأول ملك المملكة الأردنية الهاشمية

بمقتضى المادة ٣١ من الدستور

وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ ١٩٦٥/١١/٢٤

نأمر بوضع النظام الآتي :

نظام رقم (١٢٤) لسنة ١٩٦٥[١]
نظام موظفي مجلس الأعمار
صادر بمقتضى المادة ١٠ من قانون مجلس الأعمار رقم ١٥ لسنة ١٩٥٧

الفصل الأول
تعريف

المادة ١ ـ يسمى هذا النظام (نظام موظفي مجلس الاعمار لسنة ١٩٦٥) ويعمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية ٠

المادة ٢ ـ تسري أحكام هذا النظام على :

(أ) جميع الموظفين والمستخدمين الذين يتقاضون رواتب شهرية من موازنة المجلس ٠

(ب) موظفي ومستخدمي أي مشروع أو صندوق يقرر مجلس الوزراء سريان أحكام هذا النظام عليه ٠

(ج) لا تسري أحكام هذا النظام على كل من نائب رئيس مجلس الاعمار وأمين عام مجلس الاعمار وأي موظف آخر خاضع لأحكام نظام الخدمة

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ١٨٩١ في ١٩٦٥/١٢/١٦

المدنية ونظام الموظفين المدنيين وقانون التقاعد المدنى أو أى تشريع آخر يقوم مقامها ·

(د)(١) كذلك لاتسرى أحكام هذا النظام على الموظفين المصنفين فى مجلس الاعمار الذين يوافقون على الخضوع لاحكام نظام الخدمة المدنية المعمول به أو أى تشريع يحل محله وفقا للترتيب المبين أدناه :

١ ـ يقرر ديوان الموظفين الدرجة المصنفة المستحقة للموظفين المصنفين كما يلى :

(أ) الموظف الذى تم تعيينه قبل ١٩٥٧/١٢/٣١ تعتبر الدرجة التى أشغلها فى المجلس خلال سنة ١٩٥٧ كحق مكتسب له ويعمل على أساسه لهذه الغاية وتعتبر الدرجة وكأنها تمت بموجب احكام نظام الخدمة المدنية المعمول به ويمنح الموظف درجة واحدة عن كل أربع سنوات خدمة اعتبارا من سنة ١٩٥٧ ·

(ب) الموظف الذى تم تعيينه اعتبارا من ١٩٥٨/١/١ تحدد درجته وفقا لاحكام نظام الخدمة المدنية رقم (٢٣) لسنة ١٩٦٦ أو أى تشريع آخر يحل محله بعد الأخذ بعين الاعتبار المؤهل العلمى لغايات التعيين ويمنح درجة واحدة عن كل أربع سنوات خدمة تاريخ تعيينه ·

٢ ـ يقرر مجلس الوزراء بناء على تنسيب ديوان الموظفين الدرجة التى يستحقها الموظفون الذين لهم خدمات سابقة فى القوات المسلحة الأردنية ·

(هـ)(٢) ، (٣) على أى موظف من الذين تشملهم أحكام البندين السابقين التقدم بطلب خطى الى نائب رئيس مجلس الاعمار يطلب فيه اخضاعه لاحكام نظام الخدمة المدنية على أن يتم ذلك خلال مدة ستة أشهر من تاريخ نشر هذا النظام فى الجريدة الرسمية ولا ينظر فى أى طلب يرد بعد ذلك ·

(و)(٤) يمارس نائب رئيس مجلس الاعمار صلاحيات الوزير والامين العام صلاحيات وكيل الوزارة لاغراض نظام الخدمة المدنية رقم (٢٣) لسنة ١٩٦٦ أو أى تشريع يحل محله ·

(ز)(٥) تجرى جميع التعيينات الجديدة بمقتضى نظام الخدمة المدنية المعمول به أو أى تشريع يحل محله اعتبارا من تاريخ نفاذ هذا النظام ·

المادة ٣ ـ يكون للكلمات والعبارات التالية الواردة فى هذا النظام المعانى المخصصة لها فى أدناه ما لم تدل القرينة على خلاف ذلك ·

تعنى كلمة (موظف) ـ كل شخص ذكرا أو أنثى معين أو يعين بقرار من المرجع المختص فى وظيفة مصنفة أو غير مصنفة داخلة فى ملاك المجلس والمشاريع أو الصناديق التى تسرى عليها أحكام الفقرة (ب) من المادة الثانية ·

تعنى عبارة (موظف مصنف) ـ كل شخص ذكرا أم أنثى معين أو يعين بقرار من المرجع المختص فى احدى درجات الصنف الاول أو الصنف الثانى فى ملاك مجلس الاعمار والمشاريع أو الصناديق التى تسرى عليها أحكام الفقرة (ب) من المادة الثانية ·

تعنى عبارة (موظف غير مصنف) ، كل شخص ذكرا أم أنثى معين أو يعين بقرار من المرجع المختص فى وظيفة ذات راتب محدد وليست لها درجة فى ملاك مجلس الاعمار أو المشاريع أو الصناديق التى تسرى عليها احكام الفقرة (ب) من المادة الثانية ·

تعنى كلمة (مستخدم) ـ كل شخص يستخدمه مجلس الاعمار على حساب مخصصات مفتوحة فى الموازنة أو على حساب مخصصات المشروع أو الأمانات براتب شهرى مقطوع أو بأجرة يومية ولا تعنى العمال ·

تعنى كلمة (ملاك) ـ مجموع الوظائف والدرجات المعينة لها أو الوظائف والرواتب المحددة لها فى موازنة المجلس والمشاريع أو الصناديق التى تسرى عليها أحكام الفقرة (ب) من المادة الثانية ·

تعنى كلمة (المجلس) ـ مجلس الاعمار المؤسس بموجب أحكام المادة (٢) من قانون مجلس الاعمار رقم (١٥) لسنة ١٩٥٧ وتعديلاته وأى تشريع آخر يحل محله ·

(١ ، ٢ ، ٣ ، ٤ ، ٥) مضافة بالنظام رقم ٩٩ لسنة ١٩٧١ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٣٣٠ فى ١٩٧١/١١/١

(٣) معدلة بعد اضافتها بالنظام رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٣٤٥ في ١٩٧٤/٢/١٥

تعني عبارة (لجنة انتقاء الموظفين) اللجنة التي يؤلفها مجلس الاعمار وتكون مسؤولة عن انتقاء كافة الموظفين المصنفين وتنسيب تعيينهم في خدمة المجلس والمشاريع أو الصناديق التي تسرى عليها أحكام الفقرة (ب) من المادة الثانية ٠

تعني عبارة (لجنة ترفيع الموظفين) ـ اللجنة التي يؤلفها مجلس الاعمار وتكون مسؤولة عن تنسيب ترفيع جميع موظفي المجلس والمشاريع أو الصناديق التي تسرى عليها أحكام الفقرة (ب) من المادة الثانية باستثناء الترفيع الى الدرجتين الاولى والثانية فالترفيع اليهما يقرره المجلس بناء على تنسيب من نائب الرئيس ٠

تعني عبارة (حاجز الترفيع) ـ الحاجز الذي يحول دون ترفيع موظف الى درجة أعلى الا اذا اجتاز فحصا خاصا يقرره نائب الرئيس وذلك في الحالات التي يكون فيها مستواه العلمي دون متطلبات الدرجة التي تلي درجته ٠ أما في الحالات التي يكون فيها مستواه في وضع يمكنه من الترفيع فلا يجوز ترفيعه الا اذا كانت هناك وظيفة شاغرة في الدرجة التي تلي درجته ، على أن تكون الوظيفة من نفس اختصاصه ٠

الفصل الثاني
اصناف ودرجات الموظفين

المادة ٤ ـ يقسم الموظفون الى :

(أ) موظفين مصنفين ٠

(ب) موظفين غير مصنفين ٠

(ج) موظفين بعقود ٠

المادة ٥(١) ـ يقسم الموظفون المصنفون الى :

(أ) موظفو الصنف الاول وهم الذين يشغلون الدرجات التالية :

الدرجة الأولى : ١٤٢ ١٤٧ ١٥٢ ١٥٧ ١٦٢ ١٦٧ ١٧٢

الدرجة الثانية : ١١٠ ١١٤ ١١٨ ١٢٢ ١٢٦ ١٣٠ ١٣٤ ١٣٨ حاجز ترفيع

الدرجة الثالثة : ٨٦ ٨٩ ٩٢ ٩٥ ٩٨ ١٠١ ١٠٤ ١٠٧

(ب) موظفو الصنف الثاني وهم الذين يشغلون الدرجات التالية :

الدرجة الرابعة : ٦٥ ٦٧ ٦٩ ٧١ ٧٣ ٧٥ ٧٧ ٧٩ (حاجز ترفيع)

الدرجة الخامسة : ٥٢ ٥ر٥٣ ٥٥ ٥ر٥٦ ٥٨ ٥ر٥٩ ٦١ ٥ر٦٢

الدرجة السادسة : ٤٠ ٥ر٤١ ٤٣ ٥ر٤٤ ٤٦ ٥ر٤٧ ٤٩ ٥ر٥٠

المادة ٦ ـ الموظفون بعقود هم الموظفون الذين يعينون لمدد محددة بموجب عقود في وظائف اختصاصية مصنفة أو غير مصنفة أو بمرتب من المخصصات المفتوحة ومن مخصصات المشاريع أو الامانات ٠

الفصل الثالث
تعيين الموظفين والمستخدمين

المادة ٧ ـ لا يعين أي موظف أو مستخدم في المجلس الا اذا كان :

(أ) أردنيا ٠

(ب) قد أكمل الثامنة عشرة من عمره ٠

(جـ) اجتاز فحصا طبيا ووجد لائقا للخدمة بموجب تقرير صادر عن اللجنة الطبية المختصة في وزارة الصحة ٠

(د) حسن السلوك والسمعة ٠

(هـ) متمتعا بحقوقه المدنية ، ولم يحكم عليه بجناية (باستثناء الجرائم السياسية) أو بجنحة مخلة بالآداب كالسرقة والاحتيال والاختلاس والتزوير والرشوة وسوء الائتمان والشهادة أو أي جرم آخر مخل بالآداب العامة ٠

(و) حائزا على الشهادات والمؤهلات العلمية المطلوبة للوظيفة التي يراد املاؤها ٠

المادة ٨ ـ تطبق القواعد التالية عند التعيين :

(أ) لا يعين أي طالب الا اذا وجدت وظيفة شاغرة في الملاك ٠

(ب) لا يجوز أن يكون للتعيين أثر رجعي ٠

(جـ) اذا عين طالب في درجة معينة فلا يجوز تخفيض تلك الدرجة الا بموجب احكام هذا النظام ٠

المادة ٩ ـ (أ) لايجوز تعيين شخص لأول مرة في وظيفة من الصنف الأول ما لم يكن حائزا على شهادة من جامعة معترف بها ٠

(ب) لايجوز تعيين شخص لأول مرة في وظيفة من الصنف الثاني ما لم يكن قد أنهى دراسته الثانوية العامة ٠

(١) مستبدلة بالنظام رقم ٤٧ لسنة ١٩٨١ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٣٠٠٣ في ١٦/٥/١٩٨١

المادة ١٠ ـ يحدد نائب الرئيس لكل وظيفة حدين أدنى وأعلى ويجوز أن يشملا أكثر من درجة واحدة ، ويعين الموظف فى الدرجة التى تتناسب مع مؤهلاته ٠

المادة ١١ ـ يجب لاعتماد الشهادات العلمية الاجنبية أن تكون تلك الشهادات معادلة للمستوى الذى يخول حاملها فى البلاد التابع لها المعهد الذى منح الشهادة ٠

المادة ١٢ ـ وزارة التربية والتعليم هى المرجع المختص فى معادلة الشهادات وتقدير مستواها العلمى ، ولها أن تستأنس بآراء الوزارات المختصة فى معادلة شهادات الدراسة الفنية ٠

المادة ١٣ ـ (أ) عند تعيين موظف فى المجلس لاول مرة يكون تحت التجربة لمدة سنة واحدة ٠

(ب) يجوز لنائب الرئيس بناء على توصية الامين العام ، الاستغناء عن خدمة أى موظف فى أى وقت شاء خلال مدة التجربة اذا ما ثبتت عدم كفاءته أو اذا لم تعد حاجة لخدماته بناء على تنسيب الامين العام ٠

(ج) فى نهاية مدة التجربة يصدر قرار اما بتثبيت الموظف فى الخدمة أو بانهاء خدماته خلال مدة لا تتجاوز الثلاثة أشهر من تاريخ انتهاء مدة التجربة المشار اليها فى الفقرة (أ) من هذه المادة واذا لم يصدر قرارا بالتثبيت بعد انتهاء هذه المدة يعتبر الموظف مثبتا تلقائيا ٠

(د) اذا ما أريد اعادة تعيين موظف سبق أن استقال قبل انتهاء مدة التجربة أو كانت وظيفته قد ألغيت أو استغنى عن خدماته وجب أن يعين هذا الموظف تحت التجربة مجددا ولا يعطى راتبا يزيد عن راتبه السابق الا وفق أحكام هذا النظام ٠

(هـ) عند تثبيت موظف فى الخدمة تعتبر المدة التى قضاها تحت التجربة جزءا من خدمته ٠

موظفو الصنف الاول والثانى

المادة ١٤ ـ (أ) يتم تعيين موظفى الصنف الاول بقرار من مجلس الاعمار بناء على تنسيب لجنة الانتقاء المقترن بموافقة نائب الرئيس ٠

(ب) يتم تعيين موظفى الصنف الثانى بقرار من نائب الرئيس بناء على تنسيب لجنة الانتقاء المقترن بموافقة الامين العام ٠

(ج) تعتبر كافة التعيينات السابقة لصدور هذا النظام قانونية وكأنها تمت بمقتضاه وتكون موافقة المجلس على الدرجات والرواتب الجديدة بالنسبة لكل موظف قائم على رأس عمله حين نفاذ هذا النظام نهائية ويعمل بها اعتبارا من تاريخ العمل بهذا النظام ٠

(د) الجهة التى تعين الموظف هى الجهة التى تقرر انهاء خدمته وتقبل استقالته وفق أحكام هذا النظام ٠

المادة ١٥ ـ لا يجوز تعيين أصحاب المؤهلات المذكورة أدناه فى الوظائف المصنفة بدرجات ورواتب تزيد عن الدرجات والرواتب المبينة فيما يلى :

(أ) من أكمل بنجاح مقرر سنتين دراسيتين أو ثلاثة فى مدرسة اختصاصية أو مهنية بعد مستوى شهادة الدراسة الاعدادية ، يعطى أدنى مربوط الدرجة السادسة ٠

(ب) حامل شهادة الدراسة الثانوية الاردنية أو ما يعادلها من شهادات التوجيهى ، يعطى أدنى مربوط الدرجة السادسة ٠

(ج) من أكمل بنجاح مقرر سنة دراسية جامعية واحدة بعد مستوى شهادة الدراسة الثانوية الاردنية أو ما يعادلها يعطى راتب السنة الرابعة من الدرجة السادسة ٠

(د) حامل شهادة مدرسة المساحة الاردنية التى نالها على اثر دراسة سنتين بعد مستوى الدراسة الثانوية الاردنية أو ما يعادلها يعطى راتب السنة السابعة من الدرجة السادسة ٠

(هـ) حامل شهادة دار المعلمين أو دار المعلمات التى نالها بعد دراسة ثلاث سنوات بعد مستوى الدراسة الثانوية الاردنية أو ما يعادلها يعطى راتب السنة السابعة من الدرجة السادسة٠

(و) من أكمل بنجاح سنة ثانية جامعية يعطى راتبالسنة السابعة من الدرجة السادسة٠

(ز) من أكمل بنجاح سنة ثالثة جامعية يعطى راتب السنة الرابعة من الدرجة الخامسة ٠

(ح) خريج جامعة يحمل درجة بكالوريوس فى الآداب أو فى العلوم أو ما يعادلها ، يعطى راتب السنة الرابعة من الدرجة الرابعة ٠

(ط) من أكمل بنجاح سنة دراسية واحدة بعد حصوله على درجة بكالوريوس فى الآداب أو العلوم دون أن يحصل على درجة أستاذ فى الآداب أو العلوم يعطى راتب السنة السادسة من الدرجة الرابعة ٠

(ى) خريج جامعة يحمل درجة أستاذ فى الآداب أو أستاذ فى العلوم شريطة أن يكون قد حصل قبل ذلك على درجة بكالوريوس فى الآداب أو العلوم يعطى أدنى مربوط الدرجة الثالثة ٠

(ك) ١ ـ حامل شهادة بكالوريوس هندسة من جامعة معترف بها وفق أحكام قانون أصحاب المهن الهندسية رقم ١٨ لسنة ١٩٥٨ يعطى ادنى مربوط الدرجة الثالثة ٠

٢ ـ حامل شهادة أستاذ هندسة من جامعة معترف بها وفق أحكام قانون أصحاب المهن الهندسية رقم ١٨ لسنة ١٩٥٨ ، يعطى راتب السنة الرابعة من الدرجة الثالثة ٠

(ل) حامل شهادة الدكتوراه شريطة أن يكون قد حصل قبل ذلك على درجة بكالوريا فى الآداب أو العلوم أو ما يعادلها ، يعطى الراتب الذى يقرره المجلس بناء على تنسيب نائب الرئيس ضمن الدرجة الثانية ٠

المادة ١٦ ـ يطبق على مهندسى مجلس الاعمار نظام العلاوات الفنية للمهندسين رقم ٤٤ لسنة ١٩٦٢ أو أى تشريع آخر يقوم مقامه على أن يتقاضى مهندس مجلس الاعمار العلاوات المخصصة للمهندس الذى يساويه فى الراتب الاساسى حسب تصنيف العلاوات فى النظام المذكور ٠

المادة ١٧ ـ يعلن عن كل وظيفة قبل ملئها بوسائل الاعلان العادية أو بالتعميم على الوزارات اذا اقتضت الحاجة ذلك ويجوز لنائب الرئيس أن يجرى مسابقة أو امتحان بين المتقدمين وفقا لما يراه مناسبا ٠

المادة ١٨ ـ يعين الموظفون بعقود بقرار من مجلس الاعمار بناء على تنسيب من نائب الرئيس اذا كان راتب الوظيفة ٧٥ دينارا أو أكثر وبقرار من نائب الرئيس وبناء على تنسيب الامين العام اذا كان راتب الوظيفة أقل من ٧٥ دينارا فى الشهر ٠

المادة ١٩ ـ اذا لم يتقدم أردنى تتوفر فيه الشروط الفنية الضرورية للوظيفة التى يراد اشغالها بعقد ، يجوز تعيين غير أردنى لاشغالها٠

المادة ٢٠ ـ مع مراعاة الاحكام الواردة فى هذا النظام يجوز لنائب الرئيس بموافقة المجلس اذا اقتضت المصلحة العامة ذلك ، أن يخصص للموظف بعقد راتبا خارجا عن سلم الرواتب المبين فى المادة الخامسة من هذا النظام ٠

المادة ٢١ ـ تطبق على الموظفين بعقود الشروط المثبتة فى عقود تعيينهم فيما يتعلق بتعيينهم وتحديد رواتبهم ، وعلاواتهم واجازاتهم ونقلهم واستقالاتهم ، وانهاء خدماتهم ، وفيما عدا ذلك تطبق عليهم أحكام الانظمة والتعليمات المطبقة على موظفى المجلس والمتعلقة بالعزل وفرض العقوبات التأديبية ، كما تطبق عليهم طيلة مدة استخدامهم أحكام الانظمة والتعليمات المتعلقة والمحافظة على أموال المجلس وأسراره وتقيدهم بأوقات الدوام الرسمى وانصياعهم لنظام موظفيه أو أية قوانين أو أنظمة أو قرارات أو تعليمات أو أوامر تكون نافذة المفعول فى المملكة قبل ابرام العقد أو قد تنفذ بعده ، وكذلك الانصياع للاوامر التى يصدرها اليهم رؤساؤهم لتأدية واجباتهم بأمانة وكفاءة ٠

الموظفون غير المصنفين والمستخدمون

المادة ٢٢ ـ يجرى تعيين الموظفين غير المصنفين والمستخدمين وزيادة رواتبهم ونقلهم ومعاقبتهم وعزلهم وقبول استقالتهم بقرار من نائب الرئيس بناء على تنسيب الامين العام ٠

الفصل الرابع
ترفيع الموظفين

المادة ٢٣ ـ (أ) يتم ترفيع الموظفين الى الدرجتين الاولى والثانية بموافقة المجلس بناء على تنسيب من نائب الرئيس ٠

(ب) وفيما عدا الترفيع الى الدرجتين الاولى والثانية يتم ترفيع موظفى الصنف الاول بقرار من مجلس الاعمار بناء على تنسيب لجنة ترفيع الموظفين المقترن بموافقة نائب الرئيس ·

(ج) يتم ترفيع موظفى الصنف الثاني بقرار من نائب الرئيس بناء على تنسيب لجنة ترفيع الموظفين المقترن بموافقة الامين العام ·

المادة ٢٤ ـ (أ) لا يرفع موظف الا الى وظيفة شاغرة فى الملاك ·

(ب) لا يجوز فى الحالات العادية ، ترفيع الموظف من درجة الى الدرجة الاعلى التى تليها ما لم يكن قد وصل منتهى الدرجة التى يشغلها·

(ج) واذا أظهر الموظف كفاءة عالية فيمكن ترفيعه الى درجة شاغرة اذا كان قد أمضى خمس سنوات على الاقل فى درجته ·

(د) عند النظر فى الترفيعات ، يؤخذ بعين الاعتبار عامل الكفاءة والانتاج لكل مرشح للترفيع بالاضافة الى العوامل الاخرى كالاقدمية والخبرة ·

المادة ٢٥ ـ تمنح الزيادة السنوية استمراريا ما لم يصدر قرار بايقافها وحتى يصل الموظف الى أعلى مربوط الدرجة ·

الفصل الخامس
الاجراءات التأديبية

المادة ٢٦ ـ يشكل المجلس التأديبى لموظفى الصنف الاول من :

(أ) أحد أعضاء المجلس رئيسا ·

(ب) عضوين اثنين من موظفى المجلس لا تقل درجة كل منهما عن الثانية ·

المادة ٢٧ ـ يشكل المجلس التأديبى لموظفى الصنف الثانى من :

(أ) أمين عام مجلس الاعمار رئيسا ·

(ب) عضوين اثنين من موظفى المجلس يعينهما نائب الرئيس ·

المادة ٢٨ ـ تفرض العقوبات المسلكية التالية على الموظفين المصنفين بقرار من المجلس التأديبى :

(أ) تأخير الترفيع ·

(ب) تنزيل الراتب ·

(ج) تنزيل الدرجة ·

(د) العــزل ·

المادة ٢٩ ـ تفرض العقوبات المسلكية التالية على الموظفين المصنفين بتنسيب من الامين العام وموافقة نائب الرئيس :

(أ) الانــذار ·

(ب) الحسم من الراتب ·

(ج) توقيف الزيادة السنوية ·

(د) ارجاء موعد استحقاق الزيادة السنوية ·

الفصل السادس
الاجازات

المادة ٣٠ ـ يستحق موظفو الصنف الاول اجازة سنوية مدتها ثلاثون يوما ·

المادة ٣١ ـ يستحق موظفو الصنف الثانى اجازة سنوية مدتها ٢١ يوما ·

المادة ٣٢ ـ يستحق الموظفون بعقود اجازات حسب الشروط الواردة فى عقود استخدامهم ·

المادة ٣٣ ـ يستحق الموظفون غير المصنفين والمستخدمون برواتب شهرية مقطوعة من المخصصات المفتوحة اجازة كما يلى :

(أ) ٢١ يوما للموظف الذى يبلغ مجموع ما يتقاضاه من الراتب والعلاوات فى الشهر ٢٤ دينارا فأكثر ·

(ب) ١٤ يوما للموظف الذى لا يزيد مجموع ما يتقاضاه من الراتب والعلاوات فى الشهر ٢٤ دينارا ·

المادة ٣٤ ـ (أ) يمنح موظفو الصنف الاول اجازاتهم بموافقة نائب الرئيس بناء على توصية الامين العام ·

(ب) يمنح موظفو الصنف الثانى أجازاتهم بموافقة الامين العام بناء على توصية مدراء مديرياتهم ·

(ج) يجوز لنائب الرئيس (أو من ينوب عنه) أن يفوض صلاحياته كتابة فيما يتعلق بالاجازات الى الامين العام ·

الفصل السابع

احكام عامة

المادة ٣٥ ـ يصدر نائب رئيس مجلس الاعمار براءة التشكيلات وبراءة الزيادة السنوية لموظفي ومستخدمي المجلس وترسل نسخ عنها الى ديوان المحاسبة والمديرية المالية والمديرية المختصة .

المادة ٣٦ ـ تصدر براءة التشكيلات في احدى الحالات التالية :

(أ) عند تعيين الموظف .

(ب) عند ترفيع الموظف أو تنزيل درجته.

(ج) عند تعيينه بالوكالة .

(د) عند تغيير اسم الوظيفة أو تبديل درجتها أو مادتها في ميزانية المجلس .

المادة ٣٧ ـ يجب أن يدرج في كل براءة تشكيلات تصدر بعد نفاذ هذا النظام رقم الفصل والمادة المدرجة تحتها الوظيفة ، ورقم وتاريخ القرار الذي أصدرت البراءة بالاستناد اليه .

المادة ٣٨ ـ يستحق الموظف الذي يستقيل والذي تنتهي خدمته في المجلس لأي سبب كان ما عدا العزل وفقد الوظيفة الرواتب والعلاوات عن مدة الاجازات التي كان يستحقها فيما لو بقي على رأس عمله ، وتؤدى هذه الرواتب والعلاوات دفعة واحدة عند انفكاك الموظف عن العمل واذا أعيد الى الخدمة قبل انتهاء مدة الاجازات المذكورة فتقتطع من راتبه المبالغ التي كان قد استوفاها عن المدة الباقية من الاجازة ؛ ولا يستحق موظف كهذا أية اجازة عن السنة التي يستقيل فيها .

المادة ٣٩ ـ مع مراعاة التحفظات الواردة في قانوني تعويض موظفي مجلس الاعمار المسرحين رقم ٣٠ و ٤٧ لسنة ١٩٦٢ ، يستحق الموظف المصنف وغير المصنف الذي تنتهي خدماته مع المجلس لاى سبب كان ما عدا العزل وفقدان الوظيفة والاستقالة مكافأة بمعدل راتب شهر عن كل سنة خدمة متواصلة شريطة أن يكون قد أتم سنة كاملة في خدمة المجلس ويستحق الموظف مكافأة عن كسور السنة بنسبة ما قضاه منها في الخدمة .

المادة ٤٠ ـ يعطى ورثة الموظف المتوفى كامل ما يستحقه من مكافأة بموجب أحكام المادة ٣٩ كما لو أنهيت خدماته كما ويعطى راتبه كاملا عن الشهر الذي حدثت فيه الوفاة بالاضافة الى راتب شهر كامل مع العلاوات ويعطى بالاضافة الى ذلك راتبا كاملا مع العلاوات عن أية اجازة سنوية كانت مستحقة له عند الوفاة على أن لا يقل مقدار ذلك عن راتب شهر كامل .

المادة ٤١ ـ تطبق أحكام المادة ٣٩ من هذا النظام على جميع الموظفين المصنفين وغير المصنفين ابتداء من تاريخ تعيينهم في خدمة المجلس .

المادة ٤٢ ـ في الحالات التي لم يرد عنها نص خاص في هذا النظام تطبق عليها أحكام نظام الموظفين أو أي تشريع آخر يقوم مقامه مع مراعاة ما يلي لغايات تنفيذ أحكام هذا النظام .

(أ) يمارس مجلس الاعمار صلاحيات مجلس الوزراء أينما وردت في نظام الموظفين المدنيين أو أي تشريع آخر يقوم مقامه .

(ب) يمارس نائب الرئيس صلاحيات الوزير أينما وردت في نظام الموظفين المدنيين أو أي تشريع آخر يقوم مقامه .

(ج) يمارس أمين عام مجلس الاعمار صلاحيات وكيل الوزارة أينما وردت في نظام الموظفين المدنيين أو أي تشريع آخر يقوم مقامه .

المادة ٤٣ ـ يلغى هذا النظام نظام موظفي مجلس الاعمار رقم ٦٠ لسنة ١٩٦١ وأية أنظمة أو تعليمات تتعارض مع أحكام هذا النظام .

١٩٦٥/١١/٢٤ .

نحن الحسين الاول ملك المملكة الاردنية الهاشمية

بمقتضى المادة ٤٣ من قانون البلديات رقم ٢٩ لسنة ١٩٥٥

وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ ١٩٦٦/٧/٩ .

نأمر بوضع النظام الآتي :

نظام رقم (٨٦) لسنة ١٩٦٦ (١)

نظام موظفي أمانة العاصمة

صادر بمقتضى المادة ٤٣ من قانون البلديات رقم ٢٩ لسنة ١٩٥٥

المادة ١ ـ يسمى هذا النظام (نظام

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ١٩٤٠ في ١٩٦٦/٨/١

موظفى أمانة العاصمة لسنة ١٩٦٦) ويعمل به من تاريخ نشره فى الجريدة الرسمية ٠

المادة ٢ ـ يكون للكلمات والعبارات التالية لغايات هذا النظام المعانى المخصصة لها فى أدناه ما لم تدل القرينة على خلاف ذلك :

ـ تعنى كلمة (المملكة) ـ المملكة الاردنية الهاشمية ٠

ـ وتعنى كلمة (الحكومة) ـ حيثما وردت فى نظام الخدمة المدنية لسنة ١٩٦٦ الامانة ٠

ـ وتعنى كلمة (الامانة) ـ أمانة العاصمة٠

ـ وتعنى كلمة (المجلس) ـ مجلس الامانة٠

ـ وتعنى كلمة (الوزير) ـ حيثما وردت فى نظام الخدمة المدنية لسنة ١٩٦٦ أمين العاصمة ٠

ـ وتعنى كلمة (الموظف) ـ حيثما وردت فى نظام الخدمة المدنية لسنة ١٩٦٦ الموظف المعين أو الذى يعين بقرار من المرجع المختص فى وظيفة داخلة فى ملاك الامانة بموجب الميزانية المصادق عليها والمعمول بها ٠

ـ وتعنى كلمة (اللجنة) ـ حيثما وردت فى نظام الخدمة المدنية لسنة ١٩٦٦ اللجنة التى تؤلفها الامانة بقرار من المجلس لتكون مسؤولة عن تنسيب تعيين وترفيع جميع موظفى الامانة المصنفين باستثناء الترفيع الى الدرجتين الثانية والاولى حيث أن الترفيع اليهما يقرره المجلس بناء على تنسيب الامين ٠

ـ وتعنى كلمة (الملاك) ـ مجموع الوظائف والدرجات المعينة لها أو الرواتب المحددة لها المصادق عليها بمقتضى ميزانية الامانة ٠

ـ وتعنى عبارة (مجلس الوزراء) ـ حيثما وردت فى نظام الخدمة المدنية لسنة ١٩٦٦ مجلس الامانة ٠

ـ وتعنى عبارة (الدائرة المختصة) ـ حيثما وردت فى نظام الخدمة المدنية لسنة ١٩٦٦ الامانة ٠

ـ وتعنى عبارة (وكيل الوزارة) ـ حيثما وردت فى نظام الخدمة المدنية لسنة ١٩٦٦ مساعد الامين أو وكيله ٠

ـ وتعنى عبارة (المجلس التأديبى) ـ حيثما وردت فى نظام الخدمة المدنية لسنة ١٩٦٦ المجلس التأديبى الذى تؤلفه الامانة بقرار من المجلس ٠

المادة ٣ ـ تسرى أحكام هذا النظام على على جميع الموظفين المدنيين العاملين فى أمانة العاصمة ويتقاضون رواتبهم من ميزانيتها المعمول بها على أن تقترن قرارات تعيين وترفيع وانهاء خدمات موظفى الصنف الاول بمصادقة رئيس الوزراء وأن تستثنى من صدور الارادة الملكية السامية ٠

المادة ٤ ـ مع مراعاة أحكام المواد السابقة وأحكام نظام تقاعد موظفى البلديات رقم ٢ لسنة ١٩٥٥ والتعديلات التى طرأت عليه تطبق أحكام نظام الخدمة المدنية لسنة ١٩٦٦ (باستثناء الفصل الثالث منه) أو أى تشريع آخر يقوم مقامه على موظفى الامانة على أنه يجوز ملء الوظيفة الشاغرة من الصنف الاول بالوكالة وفقا لاحكام هذا النظام طيلة المدة التى تكون فيها شاغرة كما أنه يجوز انتداب الموظف لمدة تزيد على سنة من أمانة العاصمة الى المؤسسات والدوائر الحكومية واليها بموجب أحكام هذا النظام ٠

المادة ٥ ـ يلغى من نظام موظفى البلديات رقم ١ لسنة ١٩٥٥ وتعديلاته جميع الاحكام التى تتعارض مع أحكام هذا النظام ٠

١٩٦٦/٧/٩

نظام رقم (٩١) لسنة ١٩٦٦ (١)
نظام موظفى سلطة المصادر الطبيعية غير المصنفين وبعقود والمؤقتين

صادر بموجب المادة ٦٨ من قانون تنظيم شؤون المصادر الطبيعية المؤقت رقم ٣٧ لسنة ١٩٦٦

المادة ١ ـ يسمى هذا النظام (نظام موظفى سلطة المصادر الطبيعية غير المصنفين وبعقود والمؤقتين لسنة ١٩٦٦) ويعمل به اعتبارا من تاريخ نشره فى الجريدة الرسمية ٠

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ١٩٤٣ فى ١٩٦٦/٨/١٦

المادة ٢ ـ تسرى أحكام هذا النظام على جميع موظفى سلطة المصادر الطبيعية غيرالمصنفين وبعقود والمؤقتين العاملين فيها ويتقاضون رواتبهم من خزينة الدولة حسب نظام تشكيلات الوظائف الصادر بمقتضى قانون الميزانية العامة ٠

المادة ٣ ـ يكون للكلمات والعبارات التالية الواردة فى هذا النظام المعانى المخصصة لها فى أدناه ما لم تدل القرينة على خلاف ذلك :

ـ تعنى كلمة (الموظف غير المصنف) كل شخص يعين بقرار من المرجع المختص فى السلطة فى وظيفة دائمة ذات راتب محدد فى الجدول الملحق بنظام تشكيلات الوظائف الصادر بموجب قانون الميزانية العامة للدولة وليست لها درجة ٠

ـ تعنى كلمة (الموظف بعقد) كل شخص يعين بقرار من المرجع المختص فى السلطة لمدة محدودة بموجب عقد يبرم بينه وبين نائب الرئيس نيابة عن الحكومة براتب مقطوع من المخصصات المفتوحة أو مخصصات المشاريع أو الامانات أو من مخصصات الرواتب عند الضرورة ٠

ـ تعنى كلمة (الموظف المؤقت) كل شخص يعين بقرار من المرجع المختص فى السلطة فى وظيفة مؤقتة على حساب المشاريع والامانات أو على حساب رواتب الموظفين المعارين ولا يشمل ذلك العامل الذى يتقاضى أجور يومية ٠

ـ تعنى كلمة (السلطة) سلطة المصادر الطبيعية ٠

ـ تعنى كلمة (الوزير حيثما وردت فى نظام الخدمة المدنية رقم ٢٣ لسنة ١٩٦٦ وأية قوانين أو أنظمة تحل محلها) نائب رئيس السلطة أو من يفوضه ٠

ـ تعنى كلمة (وكيل الوزارة حيثما وردت فى نظام الخدمة المدنية رقم ٢٣ لسنة ١٩٦٦ وأية قوانين وأنظمة تحل محلها) المدير أو رئيس القسم المختص المرتبط بالمدير العام مباشرة ٠

المادة ٤ ـ مع مراعاة أحكام المواد السابقة تسرى أحكام مواد الفصلين الرابع عشر والخامس عشر من نظام الخدمة المدنية رقم٢٣ لسنة ١٩٦٦ وأى تعديل يطرأ عليهما أو أى تشريع آخر يحل محلهما على موظفى السلطة غير المصنفين وبعقود والمؤقتين ٠

نحن الحسين الاول ملك المملكة الاردنية الهاشمية

بمقتضى المادة ٣١ من الدستور
وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ ١٩٦٦/٩/١٧
نأمر بوضع النظام الآتى :

نظام رقم (١٢٥) لسنة ١٩٦٦ (١)
نظام موظفى مؤسسة الاسكان

صادر بمقتضى الفقرة (جـ) من المادة (٨) والمادة (١٨) من قانون مؤسسة الاسكان المؤقت رقم ٤٧ لسنة ١٩٦٥

الفصل الاول
التعاريف

المادة ١ ـ يسمى هذا النظام (نظام موظفى مؤسسة الاسكان لسنة ١٩٦٦) ويعمل به من تاريخ نشره فى الجريدة الرسمية ٠

المادة ٢ ـ (أ) تسرى أحكام هذا النظام على جميع الموظفين والمستخدمين الذين يتقاضون رواتب شهرية من ميزانية المؤسسة أو أيه مخصصات رصدت لمشاريعها ٠

(ب) لا تسرى أحكام هذا النظام على مدير عام المؤسسة أو أى موظف آخر خاضع لأحكام نظام الخدمة المدنية وقانون التقاعد المدنى أو أى تشريع آخر يقوم مقامهما ٠

المادة ٣ ـ يكون للكلمات والعبارات التالية الواردة فى هذا النظام المعانى المخصصة لها فى أدناه ما لم تدل القرينة على خلاف ذلك

المؤسسة : مؤسسة الاسكان المؤسسة بموجب الفقرة (أ) من المادة ٣ من قانون مؤسسة الاسكان المؤقت رقم ٤٧ لسنة ١٩٦٥ ٠

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ١٩٥٦ في١٩٦٦/١٠/١٦

المجلس : مجلس ادارة المؤسسة المشكل بموجب المادة ٥ من قانون المؤسسة .

الوزير : وزير الداخلية للشؤون البلدية والقروية أو الوزير الذى يقرر مجلس الوزراء ربط المؤسسة به .

المدير العام : مدير عام المؤسسة .

نائب المدير العام : نائب مدير عام المؤسسة .

الموظف : كل شخص ذكرا أو أنثى يعين بقرار من المرجع المختص فى وظيفة مصنفة أو غير مصنفة داخلة فى ملاك المؤسسة وتشمل الموظف بعقد .

الموظف المصنف : كل شخص ذكرا أو أنثى يعين بقرار من المرجع المختص فى احدى درجات الصنف الاول أو الصنف الثانى فى ملاك المؤسسة (١) .

الموظف غير المصنف : كل شخص ذكرا أو أنثى يعين بقرار من المرجع المختص فى وظيفة ذات راتب محدد وليس لها درجة فى ملاك المؤسسة .

المستخدم : كل شخص تستخدمه المؤسسة على حساب مخصصات مفتوحة فى ميزانية المؤسسة أو على حساب المشاريع أو الامانات براتب شهرى مقطوع أو بالاجرة اليومية ولا تعنى العمال .

الملاك : مجموع الوظائف والدرجات المعينة للمؤسسة أو الوظائف والرواتب المحددة لها فى ميزانيتها .

لجنة انتقاء الموظفين : اللجنة التى يؤلفها المجلس برئاسة المدير العام وتكون مسؤولة عن انتقاء جميع الموظفين المصنفين وتنسيب تعيينهم فى خدمة المؤسسة .

لجنة ترفيع الموظفين : اللجنة التى يؤلفها المجلس وتكون مسؤولة عن تنسيب ترفيع جميع موظفى المؤسسة باستثناء الترفيع الى الدرجة الاولى والدرجة الثانية اذ أن الترفيع اليهما يقرره المجلس بناء على تنسيب المدير العام وموافقة الوزير .

حاجز الترفيع : الحاجز الذى يحول دون ترفيع الموظف الى درجة أعلى اذا لم تتوافر فيه المؤهلات المحددة للوظيفة بناء على قرار من المجلس .

المادة ٤ ـ يقسم الموظفون الى :

(أ) موظفين مصنفين .

(ب) موظفين غير مصنفين .

(ج) موظفين بعقود .

المادة ٥ ـ (٢) يقسم الموظفون المصنفون الى :

(أ) موظفى الصنف الاول وهم الذين يشغلون الدرجات التالية :

الدرجة الاولى : ١٤٢ ، ١٤٧ ، ١٥٢ ، ١٥٧ ، ١٦٢ ، ١٦٧ ، ١٧٢ .

الدرجة الثانية : ١١٠ ، ١١٤ ، ١١٨ ، ١٢٢ ، ١٢٦ ، ١٣٠ ، ١٣٤ ، ١٣٨ .حاجز ترفيع

الدرجة الثالثة : ٨٦ ، ٨٩ ، ٩٢ ، ٩٥ ، ٩٨ ، ١٠١ ، ١٠٤ ، ١٠٧ .

(ب) موظفى الصنف الثانى وهم الذين يشغلون الدرجات التالية :

الدرجة الرابعة : ٦٥ ، ٦٧ ، ٦٩ ، ٧١ ، ٧٣ ، ٧٥ ، ٧٧ ، ٧٩ .حاجز ترفيع

الدرجة الخامسة : ٥٢ ، ٥ر٥٣ ، ٥٥ ، ٥ر٥٦ ، ٥٨ ، ٥ر٥٩ ، ٦١ ، ٥ر٦٢

الدرجة السادسة : ٤٠ ، ٥ر٤١ ، ٤٣ ، ٥ر٤٤ ، ٤٦ ، ٥ر٤٧ ، ٤٩ ، ٥ر٥٠ .

المادة ٦ ـ الموظفون بعقود هم الموظفون الذين يعينون لمدة محددة بموجب عقود فى وظائف اختصاصية أو غير مصنفة أو بمرتب من المخصصات المفتوحة ومن مخصصات المشاريع أو الأمانات .

الفصل الثانى
تعيين الموظفين والمستخدمين

المادة ٧ ـ لا يعين أى موظف أو مستخدم فى المؤسسة الا اذا كان :

(أ) أردنيا .

---

(١) معدلة بالنظام رقم ٤٠ لسنة ١٩٧٩ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٨٥٥ فى ١٩٧٩/٤/١٦

(٢) مستبدلة بالنظام رقم ٤٥ لسنة ١٩٨١ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٣٠٠٣ فى ١٩٨١/٥/١٦

(ب) قد أكمل الثامنة عشرة من عمره ٠

(ج) اجتاز فحصا طبيا ووجد لائقا للخدمة بموجب تقرير صادر عن اللجنة الطبية المختصة فى وزارة الصحة ٠

(د) حسن السلوك والسمعة ٠

(هـ) متمتعا بحقوقه المدنية ، ولم يحكم عليه بجناية (باستثناء الجرائم السياسية) أو بجنحة مخلة بالشرف كالسرقة والاحتيال والاختلاس والتزوير والرشوة وسوء الائتمان والشهادة الكاذبة ٠

(و) حائزا على الشهادات والمؤهلات العلمية المطلوبة للوظيفة التى يراد ملؤها ٠

المادة ٨ ـ تطبق القواعد التالية عند التعيين :

(أ) لا يعين أى طالب الا اذا وجدت له وظيفة شاغرة فى الملاك ٠

(ب) لا يجوز أن يكون للتعيين أو الترفيع أثر رجعى ٠

اذا عين طالب فى درجة معينة فلا يجوز تخفيض تلك الدرجة الا بموجب أحكام هذا النظام ٠

المادة ٩ ـ مع مراعاة أحكام المادة (١٥) من هذا النظام :

(أ) لا يجوز تعيين شخص لأول مرة فى وظيفة من الصنف الاول ما لم يكن حائزا على شهادة من جامعة معترف بها ٠

(ب) لا يجوز تعيين شخص لأول مرة فى وظيفة من الصنف الثانى ما لم يكن حائزا على شهادة الدراسة الثانوية الاردنية أو ما يعادلها كحد أدنى ٠

المادة ١٠ ـ يحدد المدير العام لكل وظيفة حدين أدنى وأعلى ويجوز أن يشملا أكثر من درجة واحدة ، ويعين الموظف فى الدرجة التى تتناسب مع مؤهلاته وخبرته ٠

المادة ١١ ـ يجب لاعتماد الشهادات العلمية الاجنبية أن تكون تلك الشهادات معادلة للمستوى الذى يخول حاملها العمل فى البلاد التابع لها المعهد الذى منح الشهادة ٠

المادة ١٢ ـ وزارة التربية والتعليم هى المرجع المختص فى معادلة الشهادات وتقدير مستواها العلمى ولها أن تستأنس بآراء الوزارات المختصة فى معادلة شهادات الدراسة الفنية ٠

المادة ١٣ ـ (أ) عند تعيين موظف فى المؤسسة لأول مرة يكون تحت التجربة لمدة سنة واحدة ٠

(ب) يجوز للمجلس بناء على توصية المدير العام ، الاستغناء عن خدمة أى موظف فى أى وقت شاء خلال مدة التجربة ، اذا ثبت عدم كفائته أو اذا لم تعد حاجة لخدماته بناء على تنسيب المدير العام ٠

(ج) فى نهاية مدة التجربة يصدر المجلس قرارا اما بتثبيت الموظف فى الخدمة أو بانهاء خدماته خلال مدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر من تاريخ انتهاء مدة التجربة المشار اليها فى الفقرة (أ) من هذه المادة واذا لم يصدر قرار بالتثبيت بعد انتهاء هذه المدة يعتبر الموظف مثبتا تلقائيا ٠

(د) اذا أريد اعادة تعيين موظف سبق أن استقال قبل انتهاء مدة التجربة أو كانت وظيفته قد ألغيت أو استغنى عن خدماته وجب أن يعين هذا الموظف تحت التجربة مجددا ولا يعطى راتبا يزيد على راتبه السابق الا وفق أحكام هذا النظام ٠

(هـ) عند تثبيت موظف فى الخدمة تعتبر المدة التى قضاها تحت التجربة جزءا من خدمته ٠

موظفو الصنف الأول والثانى

المادة ١٤ ـ (أ) يتم تعيين موظفى الصنف الأول بقرار من المجلس مجتمعا برئاسة الوزير بناء على تنسيب لجنة انتقاء الموظفين المقترن بموافقة المدير العام ٠

(ب) يتم تعيين موظفى الصنف الثانى بقرار من المدير العام بناء على تنسيب لجنة انتقاء الموظفين ٠

(ج) الجهة التى تعين الموظف هى الجهة التى تقرر انهاء خدمته وتقبل استقالته وفق أحكام هذا النظام ٠

المادة ١٥ ـ لا يجوز تعيين أصحاب المؤهلات المذكورة أدناه فى الوظائف المصنفة بدرجات

ورواتب تزيد على الدرجات والرواتب المبينة فيما يلي :

(أ) من أكمل بنجاح مقرر سنتين دراسيتين أو ثلاث سنوات فى مدرسة اختصاصية أو مهنية بعد مستوى شهادة الدراسة الاعدادية أدنى مربوط الدرجة السادسة ٠

(ب) حامل شهادة الدراسة الثانوية الاردنية أو ما يعادلها أدنى مربوط الدرجة السادسة ٠

(ج) من أكمل بنجاح مقرر سنة دراسية جامعية واحدة بعد مستوى شهادة الدراسة الثانوية الاردنية أو ما يعادلها ، راتب السنة الرابعة من الدرجة السادسة ٠

(د) حامل شهادة مدرسة المساحة الاردنية أو دار المعلمين أو دار المعلمات التى نالها على أثر دراسة سنتين بعد مستوى الدراسة الثانوية الاردنية أو ما يعادلها راتب السنة السابعة من الدرجة السادسة ٠

(هـ) حامل شهادة دار المعلمين أو دار المعلمات التى نالها بعد دراسة ثلاث سنوات بعد مستوى الدراسة الثانوية الاردنية أو ما يعادلها ، راتب السنة الاولى من الدرجة الخامسة ٠

(و) من أكمل بنجاح سنة ثانية جامعية ، راتب السنة السادسة من الدرجة السادسة ٠

(ز) من أكمل بنجاح سنة ثالثة جامعية ، راتب السنة الرابعة من الدرجة الخامسة ٠

(ح) خريج جامعة يحمل درجة بكالوريوس فى الآداب أو فى العلوم أو ما يعادلها راتب السنة الرابعة من الدرجة الرابعة ٠

(ط) من أكمل بنجاح سنة دراسية واحدة بعد حصوله على درجة بكالوريوس فى الآداب أو العلوم دون أن يحصل على درجة أستاذ فى الآداب أو العلوم راتب السنة السادسة من الدرجة الرابعة ٠

(ى) خريج جامعة يحمل درجة أستاذ فى الآداب أو أستاذ فى العلوم شريطة أن يكون قد حصل قبل ذلك على درجة بكالوريوس فى الآداب أو العلوم أدنى مربوط الدرجة الثالثة ٠

(ك) ١ ـ حامل شهادة بكالوريوس هندسة من جامعة معترف بها وفق أحكام قانون أصحاب المهن الهندسية رقم ١٨ لسنة ١٩٥٨ أدنى مربوط الدرجة الثالثة ٠

٢ ـ حامل شهادة أستاذ فى الهندسة من جامعة معترف بها وفق أحكام قانون أصحاب المهن الهندسية رقم ١٨ لسنة ١٩٥٨ راتب السنة الرابعة من الدرجة الثالثة ٠

(ل) حامل شهادة الدكتوراه شريطة أن يكون قد حصل قبل ذلك على درجة بكالوريوس فى الآداب أو العلوم أو ما يعادلها الراتب الذى يقرره المجلس بناء على تنسيب المدير العام ضمن الدرجة الثانية ٠

المادة ١٦ ـ للمرجع المختص بالتعيين أن يأخذ بعين الاعتبار نوع الخبرة والمدة التى قضاها طالب التوظيف فى الوظائف والاعمال الحكومية وغير الحكومية عند تقدير الدرجة والراتب اللذين يعين فيهما بالاضافة الى الراتب المقدر للمؤهلات المنصوص عليها فى المادة السابقة ٠

المادة ١٧ ـ يطبق على مهندسى المؤسسة نظام العلاوات الفنية للمهندسين رقم (٤٤) لسنة ١٩٦٢ أو أى تشريع آخر يقوم مقامه على أن يعتبر الراتب الاساسى الذى يستوفيه المهندس بموجب سلم الرواتب من هذا النظام هو الراتب الذى تحسب على أساسه هذه العلاوة ٠

المادة ١٨ ـ يعلن عن كل وظيفة قبل ملئها بوسائل الاعلان العادية أو بالتعميم على الوزارات اذا اقتضت الحاجة ذلك ويجوز للمدير العام أن يجرى مسابقة أو امتحانا بين المتقدمين وفقا لما يراه مناسبا ٠

المادة ١٩ ـ يعين الموظفون بعقود بقرار من المجلس بناء على تنسيب المدير العام اذا كان راتب الوظيفة (٥٦) دينارا فى الشهر أو أكثر وبقرار من المدير العام بناء على تنسيب نائب المدير العام اذا كان راتب الوظيفة أقل من (٥٦) دينارا فى الشهر٠

المادة ٢٠ ـ اذا لم يتقدم أردنى تتوفر فيه الشروط الفنية الضرورية للوظيفة التى يراد اشغالها بعقد ، فيجوز تعيين غير أردنى لاشغالها ٠

المادة ٢١ ـ مع مراعاة الاحكام الواردة فى هذا النظام يجوز للمدير العام بموافقة المجلس اذا

اقتضت المصلحة العامة ذلك ، أن يخصص للموظف بعقد راتبا خارجا عن سلم الرواتب المبين في المادة الخامسة من هذا النظام اذا كانت المخصصات تسمح بذلك ٠

المادة ٢٢ ـ تطبق على الموظفين بعقود الشروط المدرجة في عقود تعيينهم فيما يتعلق بتعيينهم وتحديد رواتبهم وعلاواتهم وأجازاتهم ونقلهم واستقالاتهم وانهاء خدماتهم وفيما عدا ذلك تطبق عليهم أحكام الانظمة والتعليمات المطبقة على موظفي المؤسسة والمتعلقة بالعزل وفرض العقوبات التأديبية كما تطبق عليهم طيلة مدة استخدامهم أحكام الانظمة والتعليمات المتعلقة بالمحافظة على أموال المؤسسة وأسرارها وتقيدهم بأوقات الدوام الرسمي وانصياعهم لنظام موظفيها أو أية قوانين أو أنظمة أو قرارات أو تعليمات أو أوامر تكون نافذة المفعول في المملكة قبل ابرام العقد أو بعد ابرامه ، وكذلك الانصياع للأوامر التي يصدرها اليهم رؤساؤهم لتأدية واجباتهم بامانة وكفاية ٠

الموظفون غير المصنفين والمستخدمون

المادة ٢٣ ـ يجري تعيين الموظفين غير المصنفين والمستخدمين وزيادة رواتبهم ونقلهم ومعاقبتهم وعزلهم وقبول استقالاتهم بقرار من المدير العام بناء على تنسيب نائب المدير العام ٠

الفصل الثالث
ترفيع الموظفين

المادة ٢٤ ـ (أ) يتم ترفيع موظفي الصنف الأول بموافقة المجلس مجتمعا برئاسة الوزير بناء على تنسيب المدير العام ٠

(ب) يتم ترفيع موظفي الصنف الثاني بقرار من المدير العام بناء على تنسيب لجنة ترفيع الموظفين ٠

المادة ٢٥ ـ (أ) يرفع الموظف درجة درجة والى أدنى مربوط الدرجة الاعلى مباشرة ٠

(ب) لا يرفع الموظف الا الى درجة شاغرة في الملاك ٠

(جـ)(١) لا يجوز ترفيع الموظف من درجة الى درجة أعلى منها ما لم يكن قد أكمل مدة لا تقل عن سنة في أعلى مربوط الدرجة التي يشغلها، غير انه يجوز ترفيع الموظف الى درجة شاغرة اذا كان قد أمضى ست سنوات على الاقل في درجته وأظهر كفاية عالية في عمله ٠

(د) عند النظر في الترفيعات ، يؤخذ بعين الاعتبار عامل الكفاية والانتاج لكل مرشح للترفيع بالاضافة الى العوامل الاخرى كالاقدمية في الدرجة والخبرة ٠

المادة ٢٦ ـ تمنح الزيادة السنوية استمراريا ما لم يصدر قرار بايقافها ٠

الفصل الرابع
الاجراءات التاديبية

المادة ٢٧ ـ يشكل المجلس التأديبي لموظفي الصنف الاول من :

(أ) أحد أعضاء المجلس رئيسا ٠

(ب) عضوين اثنين من موظفي المؤسسة لا تقل درجة أي منهما عن الثانية ٠

المادة ٢٨ ـ يشكل المجلس التأديبي لموظفي الصنف الثاني من :

(أ) المدير العام للمؤسسة رئيسا ٠

(ب) عضوين من موظفي المؤسسة يعينهما المجلس ٠

المادة ٢٩ ـ تفرض العقوبات المسلكية التالية على الموظفين المصنفين بقرار من المجلس التأديبي وبموافقة المجلس ٠

(أ) تأخير الترفيع ٠
(ب) تنزيل الراتب ٠
(جـ) تنزيل الدرجة ٠
(د) العزل ٠

المادة ٣٠ ـ (أ) للمجلس أن يوقع احدى العقوبات التالية على أي من موظفي الصنف الاول بناء على تنسيب المدير العام :

١ ـ الانذار ٠
٢ ـ الحسم من الراتب لمدة لا تزيد على سبعة أيام ٠
٣ ـ توقيف الزيادة السنوية ٠

(ب) للمدير العام أن يوقع احدى العقوبات المنصوص عليها في الفقرة السابقة على أي من

(١) معدلة بالنظام رقم ٤٠ لسنة ١٩٧٩ المشار اليه ٠

موظفي الصنف الثاني بناء على تنسيب نائب المدير العام ٠

الفصل الخامس

الاجازات

المادة ٣١ ـ يستحق موظفو الصنف الأول اجازة سنوية مدتها ثلاثون يوما ٠

المادة ٣٢ ـ يستحق موظفو الصنف الثاني اجازة سنوية مدتها (٢١) يوما ٠

المادة ٣٣ ـ يستحق الموظفون بعقود أجازات حسب الشروط الواردة في عقود استخدامهم ٠

المادة ٣٤ (١) يستحق الموظفون غير المصنفين والمستخدمون برواتب شهرية مقطوعة من المخصصات المفتوحة الأجازة كما يلي :

(أ) ٢١ يوما للذي يتقاضى راتبا أساسيا شهريا (٣٥) دينارا فأكثر ٠

(ب) ١٤ يوما للذي يتقاضى راتبا أساسيا شهريا يقل عن (٣٥) دينارا ٠

المادة ٣٥ ـ (أ) يمنح موظفو الصنف الاول أجازاتهم بموافقة الرئيس بناء على تنسيب المدير العام ٠

(ب) يمنح موظفو الصنف الثاني أجازاتهم بموافقة المدير العام بناء على تنسيب نائب المدير العام ٠

(ج) يجوز للرئيس (أو من ينوب عنه) أن يفوض صلاحياته كتابة فيما يتعلق بالأجازات الى المدير العام ٠

الفصل السادس

احكام عامة

المادة ٣٦ ـ يصدر المدير العام براءة التشكيلات وبراءة الزيادة السنوية لموظفي ومستخدمي المؤسسة وترسل نسخ عنها الى وزارة المالية وديوان المحاسبة ٠

المادة ٣٧ ـ تصدر براءة التشكيلات في احدى الحالات التالية :

(أ) عند تعيين الموظف ٠

(ب) عند ترفيع الموظف أو تنزيل درجته أو تنزيل راتبه ٠

(ج) عند تعيينه بالوكالة ٠

(د) عند تغيير اسم الوظيفة أو تبديل درجتها أو مادتها في ميزانية المؤسسة أو عند نقله من وظيفة الى وظيفة أخرى تختلف عنها في الاسم أو الدرجة أو فيهما معا ٠

المادة ٣٨ ـ يجب أن يدرج في كل براءة تشكيلات تصدر بعد نفاذ هذا النظام رقم الفصل والمادة المدرجة تحتهما الوظيفة ورقم وتاريخ القرار الذي أصدرت البراءة بالاستناد اليه ٠

المادة ٣٩ ـ يستحق الموظف الذي يستقيل والذي تنتهي خدمته في المجلس لاي سبب كان ما عدا العزل وفقد الوظيفة الرواتب والعلاوات عن مدة الاجازات التي كان يستحقها فيما لو بقي على رأس عمله ، وتؤدى هذه الرواتب والعلاوات دفعة واحدة عند انفكاك الموظف عن العمل واذا أعيد الى الخدمة قبل انتهاء مدة الاجازات المذكورة فتقتطع من راتبه المبالغ التي كان قد استوفاها عن المدة الباقية من الاجازة ولا يستحق موظف كهذا اية أجازة عن السنة التي يستقيل فيها ٠

المادة ٤٠ (٢) ـ في الحالات التي لم يرد عنها نص خاص في هذا النظام تطبق عليها أحكام نظام الخدمة المدنية أو أي تشريع آخر يقوم مقامه مع مراعاة ما يلي لغايات تنفيذ أحكام هذا النظام ٠

(أ) يمارس المجلس صلاحيات مجلس الوزراء اينما وردت في نظام الخدمة المدنية أو أي تشريع آخر يقوم مقامه ٠

(ب) يمارس المدير العام صلاحيات وكيل الوزارة اينما وردت في نظام الخدمة المدنية أو أي تشريع آخر يقوم مقامه كما يمارس الصلاحيات التي يفوضها اليه الوزير بهذا الشأن ٠

١٩٦٦/٩/١٧ ٠

---

(١) مستبدلة بالنظام رقم ٤٥ لسنة ١٩٨١ ـ المشار اليه

(٢) اعيد ترقيم هذه المادة بعد ان كان رقمها ٤٢ وذلك بعد الغاء المادتين ٤٠ ، ٤١ السابقتين بموجب النظام رقم ٤٠ لسنة ١٩٧٩ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٨٥٥ في ١٩٧٩/٤/١٦

نظام رقم (٦) لسنة ١٩٧٠(١)
نظام الموظفين فى البنك المركزى الأردنى
صادر بالاستناد الى المادة (٦٥) من
قانون البنك المركزى الأردنى رقم (٩٣) لسنة ١٩٦٦

الفصل الأول
تعـاريف

المادة ١ ـ يسمى هذا النظام (نظام الموظفين فى البنك المركزى الاردنى) ٠

المادة ٢ ـ تكون للكلمات التالية الواردة فى هذا النظام المعانى المخصصة لها فى أدناه ، ما لم تدل القرينة على خلاف ذلك :

تعنى كلمة (المملكة) ٠ المملكة الاردنيـة الهاشمية ٠

وتعنى كلمة (البنك) : البنك المركـزى الأردنى ٠

وتعنى كلمة (المجلس) : مجلس ادارة البنك المركزى الاردنى ٠

وتعنى كلمة (المحافظ) محافظ البنـك المركزى الاردنى ٠

وتعنى كلمة (اللجنة) : لجنة الموظفـين المؤلفة بمقتضى أحكام هذا النظام ٠

وتعنى كلمة (الملاك) مجموع المراكز المقررة فى الدرجات المنصوص عليها فى هذا النظام ٠

وتعنى كلمة (الموظف) كل شخص يعـين بقرار من المرجع المختص فى احدى وظائف البنك المركزى الاردنى ٠

المادة ٣ ـ (أ) تسرى أحكام هذا النظام على الموظفين الدائمين الذين يعينون فى احدى درجات ملاك البنك ٠

(ب) لا تسرى أحكام هذا النظام على الموظفين بعقود الذين يعينهم المجلس للقيام بأعمال ومهمات تتميز بالاختصاص والخبرة ، وانما تطبق على هؤلاء شروط الاستخدام المثبتة فى عقودهم ٠

الفصل الثانى
درجات الملاك ورواتبها وزياداتها

المادة ٤(٢) ـ (أ)(٣) تكون الدرجـات فى الملاك ورواتبها والحد الاعـلى للزيادات السنوية كما يلى :

الدرجة	ادنى مربوطها بالدينـار	اعلى مربوطها بالدينـار	الحد الأعلى لزيادتها السنوية بالدينار
الأولى ا			
مدير تنفيذى	٢٠٧	٢٧٩	٨٠
الأولى ب	٢٠٥	٢٦٣ر٥	٦ر٥
الثـانية	١٤٨	١٩٧ر٥	٥ر٥
الثـالثة	١٠٦	١٤٢	٤ر٥
الرابعـة	٧٥	٩٩ر٥	٣ر٥
الخامسة	٥٣	٧٠ر٥	٢ر٥
السادسة	٤٠	٤٨	٢ر٠

(ب) يمنح الموظف فى البنك العلاوة العائلية المنصوص عليها فى نظام علاوات غـلاء المعيشة للموظفين رقم ٦١ لسنة ١٩٥٩ أو أى نظام يحل محله ٠

(ج) فى حالة وصول الموظف الى أعلى مربوط الدرجة التى يشغلها وليس بالامكان ترفيعـه الى درجة أعلى لأى سبب كان فيمنح زيادته السنوية كما هى مقررة لدرجته لمدة أقصاها خمس سنوات ٠

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٢٢٥ فى ١٩٧٠/٢/١٤

(٢) مستبدلة بالنظام رقم ٨٠ لسنة ١٩٧٤ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٥١٤ فى ١٩٧٤/٩/١٦

(٣) مستبدلة بالنظام رقم ٣٢ لسنة ١٩٨١ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٣٠٠٣ فى ١٩٨١/٥/١٦

المادة ٥(١) ـ (أ) يقرر المجلس عدد المراكز فى كل درجة من هذه الدرجات بناء على تنسيب المحافظ ٠

(ب)(٢) ١ ـ للمجلس أن يقرر منح بيت سكن مفروش لمدير فرع البنك فى مدينة العقبة ٠

٢ ـ للمجلس أن يقرر منح علاوة خاصة لموظفى فرع البنك فى مدينة العقبة لا تزيد على (١٥) دينارا شهريا ٠

٣ ـ للمجلس أن يقرر منح علاوة خاصة لمدير فروع البنك فى المراكز لا تزيد على (١٥) دينارا شهريا ولا يجوز الجمع بين هذه العلاوة والعلاوة الممنوحة بموجب البندين (١ ، ٢) ٠

الفصل الثالث
لجنة الموظفين

المادة ٦ ـ تؤلف فى البنك لجنة تسمى «لجنة الموظفين» ويؤلفها المحافظ من بين المدراء التنفيذيين ورؤساء الدوائر وتكون مهماتها تقديم التنسيبات للمحافظ حول ما يلى :

(أ) تعيين الموظفين وترفيعهم وتعديل رواتبهم واتخاذ الاجراءات التأديبية بحقهم وانهاء خدماتهم بالفصل أو الاستغناء عنها ٠

(ب) تدريب الموظفين فى داخل البنك وخارجه وترشيحهم للبعثات العلمية فى الخارج ومتابعة تحصيل المبعوثين بقصد التأكد من ارتفاع مستواهم الفنى والمسلكى ٠

(ج) منح الموظفين والمستخدمين قروض الاسكان وادارتها ٠

(د)(٣) استثمار أموال صندوق الادخار ٠

الفصل الرابع
تعيين الموظفين

المادة ٧ ـ لا يعين أى شخص فى احدى وظائف البنك الدائمة الا اذا كان :

(أ) أردنيا ٠

(ب)(٤) قد أتم السنة السابعة عشرة من العمر ٠

(ج) سالما من الامراض والعاهات البدنية والعقلية التى تمنعه من القيام بواجباته بموجب قرار من اللجنة الطبية الحكومية المختصة وللمجلس فى حالات خاصة يقررها تعيين الاشخاص غير الحائزين على الاهلية البدنية الكاملة بناء على تقرير من طبيب البنك يتضمن ان حالتهم الصحية لاتحول دون قيامهم بسائر الاعمال التى ستوكل اليهم ولا تتعارض مع السلامة الصحية العامة ٠

(د) حسن السلوك والسمعة ، وللبنك ان يتحقق من ذلك بسؤال المصادر التى يراها مناسبة ٠

(هـ) متمتعا بحقوقه المدنية ، غير محكوم عليه بجناية (باستثناء الجرائم السياسية) أو بجنحة مخلة بالشرف كالسرقة والاحتيال والاختلاس والتزوير والرشوة وسوء الائتمان وأية جريمة أخرى مخلة بالاداب العامة ٠

(و) حائزا على شهادة الدراسة الثانوية الاردنية أو ما يعادلها كحد أدنى ٠

(ز)(٥) قد أدى واجب الخدمة الوطنية أو أجلت له أو استثنى أو أعفى منها ٠

المادة ٨(٦) ـ (أ) يتم تعيين المدراء التنفيذيين وترفيعهم وانتدابهم بقرار من المجلس بناء على تنسيب المحافظ ٠

(ب) يتم تعيين الموظفين ـ ما عدا المدراء التنفيذيين ـ وترفيعهم بقرار من المحافظ بناء على تنسيب لجنة الموظفين ٠

(ج) يتم منح المدراء التنفيذيين الزيادات السنوية وزيادات الجدارة بقرار من المحافظ ٠

(د) يتم منح الموظفين الزيادات السنوية وزيادات الجدارة بقرار من المحافظ بناء على تنسيب الرؤساء المباشرين للموظفين ٠

(هـ) (٧) يتم ترقية الموظفين من وظيفة الى أعلى ، باستثناء الترقية الى وظيفة مدير تنفيذى ، بقرار من المحافظ بناء على تنسيب الرؤساء المباشرين للموظفين ٠

---

(١) معدلة بالنظام رقم ٥٥ لسنة ١٩٧٨ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٨١٣ فى ١٩٧٨/١٠/١

(٢) مضافة بالنظام رقم ٨٠ لسنة ١٩٧٤ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٥١٤ فى ١٩٧٤/٩/١٦

(٣) مستبدلة بالنظام رقم ٨٠ لسنة ١٩٧٤ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٥١٤ فى ١٩٧٤/٩/١٦

(٤) مستبدلة بالنظام رقم ٥٥ لسنة ١٩٧٨ السابق البيان ٠

(٥) ، (٦) مستبدلة بالنظام رقم ٣٢ لسنة ١٩٨١ ـ المشار اليه

(٧) مضافة بالنظام رقم ٨٠ لسنة ١٩٧٤ السابق ٠

المادة ٩ ـ (أ) يدرج عمر الموظف فى قرار تعيينه لاول مرة ويثبت عمره بشهادة ميلاده ، وفى الاحوال التى لا يتيسر فيها الحصول على شهادة الميلاد يقدر عمره بقرار تتخذه اللجنة الطبية الحكومية المختصة ، واذا كان يوم الولادة غير معروف اعتبر الموظف من مواليد اليوم الاول من شهر كانون الثانى من سنة ولادته ٠

(ب) يحسب عمر الموظف وسنوات خدمته وأى ذكر للسنوات فى هذا النظام على أساس التقويم الشمسى ٠

المادة ١٠ ـ (أ) لا يجوز التعيين الا فى مراكز شاغرة فى ملاك الوظائف التى يحددها المجلس ، ولا يجوز أن يكون للتعيين أو للترفيع مفعول رجعى ٠

(ب)(١) لا يجوز أن يعين موظف فى الدرجة الاولى أو يرفع اليها أو يعين بوظيفة مدير تنفيذى أو يرقى اليها الا اذا كان حائزا على الشهادة الجامعية الاولى على الاقل ٠

المادة ١١ ـ لا يجوز أن يعين أصحاب المؤهلات المبينة فى أدناه فى الوظائف الدائمة بدرجات ورواتب تزيد عن الدرجات والرواتب التالية :

(أ) يعين حاملو شهادة الدراسة الثانوية الاردنية أو شهادة الدراسة الثانوية التجارية أو ما يعادلها فى أدنى مربوط الدرجة السادسة ٠

(ب) ويعين خريجو المعاهد التى مدة الدراسة الكاملة فيها سنة واحدة بعد مستوى شهادة الدراسة الثانوية أو ما يعادلها براتب السنة الثالثة من الدرجة السادسة ٠

(جـ) ويعين خريجو المعاهد التى مدة الدراسة الكاملة فيها سنتان بعد مستوى شهادة الدراسة الثانوية أو ما يعادلها فى أدنى مربوط الدرجة الخامسة ٠

(د) ويعين خريجو المعاهد التى مدة الدراسة الكاملة فيها ثلاث سنوات بعد مستوى شهادة الدراسة الثانوية أو ما يعادلها براتب السنة الرابعة من الدرجة الخامسة ٠

(هـ) ويعين خريجو الجامعات والكليات العالية الذين يحملون شهادة البكالوريوس أو الليسانس مهما كانت مدة دراستهم فى أدنى مربوط الدرجة الرابعة ٠

(و) ويعين خريجو الجامعات والكليات العالية الذين يحملون شهادة دبلوم الدراسات العليا (بعد حصولهم على شهادة البكالوريوس أو الليسانس) براتب السنة الثالثة من الدرجة الرابعة ٠

(ز) ويعين خريجو الجامعات والكليات العالية الذين يحملون شهادة الماجستير (أستاذ آداب M.A.) أو (أستاذ علوم M.SC) براتب السنة الخامسة من الدرجة الرابعة ٠

(ح) ويعين حاملو شهادة الدكتوراه براتب السنة الخامسة من الدرجة الثالثة ٠

المادة ١٢ ـ (أ) يجب أن تكون الشهادات التى يجرى التعيين على أساسها صادرة عن معاهد أو كليات عالية أو جامعات معترف بها ، وأن تكون مصدقة حسب الاصول وأن تكون من المستوى المعترف به علميا فى بلد المعهد الذى منح الشهادة٠

(ب) للبنك أن يستأنس برأى وزارة التربية والتعليم حول معادلة الشهادات واعتمادها وتقدير مستواها العلمى ومدة الحصول عليها ٠

المادة ١٣ ـ (أ)(٢) ـ اذا كان للمرشح خبرة عملية بعد الحصول على الشهادة العلمية مما يتصل مباشرة بأعمال البنك ، فيمكن أن يعين براتب يزيد عن الحد المقرر لراتب الشهادة التى يحملها ، ولا يجوز أن تحسب سنوات الخبرة على أى أساس يجعل راتبه عند التعيين أكثر مما كان سيتقاضى فيما لو تعين فى البنك منذ التخرج ٠

(ب) اذا كانت الخبرة عامة فتحسب زيادة الراتب بمعدل لا يزيد عن نصف الزيادات المقررة٠

المادة ١٤ ـ (أ) فى حالة عدم وجود وظيفة شاغرة من الدرجة التى يستحقها المرشح فيجوز أن يعين فى أعلى مربوط الدرجة الادنى مباشرة على أن يشار الى ذلك فى قرار التعيين وأن يرفع للدرجة الاعلى عند شغور وظيفة فى تلك الدرجة ٠

(ب) يجوز أن يتقاضى الموظف راتبه من أصل

---

(١) مستبدلة بالنظام رقم ٥٥ لسنة ١٩٧٨ السالف الذكر ٠

(٢) مستبدلة بالنظام رقم ٨٠ لسنة ١٩٧٤ السابق الاشارة اليه ٠

درجة أعلى مباشرة دون أن يكسبه ذلك حقا فى الترفيع اليها ·

المادة ١٥ ـ (أ)(١) عند تعيين الموظف فى البنك لأول مرة يكون تحت التجربة لمدة ستة أشهر ويصبح الموظف مثبتا تلقائيا فى الخدمة اعتبارا من تاريخ انتهاء مدة التجربة وذلك اذا لم يصدر قرار بانهاء خدماته ، وتعتبر مدة التجربة قبل التثبيت جزءا من خدمة الموظف الفعلية ·

(ب) يجوز انهاء خدمات الموظف لعدم كفايته أو لسوء سلوكه خلال مدة التجربة بقرار من المرجع المختص بتعيينه ، ولا يحق له المطالبة بأى تعويض نتيجة لذلك · كما لا يجوز اعادة تعيينه مرة أخرى ·

(جـ) اذا أعيد تعيين الموظف الذى لم يكمل مدة تجربته الاولى فيجب أن يوضع تحت التجربة من جديد كما يوضع تحت التجربة مجددا كل من أمضى خارج البنك مدة تزيد على ثلاث سنوات·

(د) تتخذ قرارات اعادة التعيين وحقوق الموظف فى ظل هذه القرارات وفق التعليمات التى يصدرها المجلس بهذا الشأن ·

الفصل الخامس

واجبات الموظف وسلوكه

المادة ١٦ ـ على الموظف أن :

(أ) يقسم اليمين الخاص بالعمل فى البنك ·

(ب) يقوم بعمله المنوط به بكل كفاءة وأمانة ونشاط وبأسرع وقت ممكن ·

(جـ) يراعى المواعيد المحددة للدوام ويملأ أوقات العمل بانتاج مفيد ·

(د) ينفذ أوامر رؤسائه وتعليماتهم ويراعى التسلسل الوظيفى فى الاتصالات ·

(هـ) يطبق القوانين والانظمة والتعليمات الموضوعه لعمله ويتجنب الوقوع عن قصد أو غير قصد فى مخالفة لروحها أو نصها ·

(و) يقدم أية اقتراحات مفيدة لضبط طرق العمل ورفع مستواه ويبلغ رؤساءه عن كل تجاوز أو اهمال أو تلاعب أو اجراء يضر بمصلحة البنك أو مخالفة فى تطبيق القانون والانظمة والتعليمات وعن كل قصور أو تراخ فى تأدية العمل وقع من قبل مرؤوسيه ، وعلى كل رئيس يبلغ اليه التجاوز أو المخالفة أو الاهمال أو التقصير أن يبلغ المحافظ بذلك فورا ·

(ز) يتصرف بأدب وكياسة مع رؤسائه ومرؤوسيه ومع الجمهور ، ويحافظ فى جميع الاوقات على شرف الوظيفة وحسن سمعتها ·

(ح) يحافظ على السرية المطلقة فيما يتعلق بعمله فى البنك ، أو بعمل البنك بوجه عام ·

(ط) يحافظ على مصلحة البنك وأمواله وسائر موجوداته ·

(ى) يبلغ رئيسه المباشر اذا وقع فى ارتباك مالى ·

المادة ١٧ ـ على الموظف :

(أ) ألا يشتغل فى الامور السياسية أو يقوم بأى نشاط سياسى ·

(ب) ألا يرشح نفسه للانتخابات النيابية أو البلدية الا بعد تقديم استقالته وقبولها ·

(جـ) ألا يستغل وظيفته وصلاحيته لمنفعة أو ربح شخصى ·

(د) ألا يقبل وكالة أو تفويضا بقبض مبلغ ما لحساب أى شخص من خارج البنك من صناديق البنك ·

(هـ) ألا يشتغل فى التجارة مباشرة أو بالواسطة ، أو يقبل أى عمل خارج نطاق أعماله الرسمية مع أى فرد أو مؤسسة تجارية ·

(و) ألا يكون وكيلا بأجر فى القيام بأعمال الغير · وألا يكون وكيلا بدون أجر اذا كانت الاعمال الموكل فيها بما جرت العادة بدفع أجرة الى الوكلاء مقابل القيام بها ، ولا يسرى هذا الحكم فى حال القوامة أو الوصاية على القاصرين وناقصى الاهلية ونظارة الوقف الذى كان الموظف مستحقا فيه أو مشروطا تعيينه من قبل الواقف ·

(ز) ألا يتعاطى القمار بجميع أنواعه أو يشترك فى صفقات أو مضاربات تجارية فى الاسهم

(١) مستبدلة بالنظام رقم ٥٥ لسنة ١٩٧٨ السابق ·

والسندات أو يتقاضى أية عمولة عن مثل هذه الصفقات ٠

(ح) ألا يقبل هدايا أو اكراميات أو منح من أية مؤسسة أو شركة أو شخص له علاقة مالية أو تجارية مع البنك ٠

(ط) ألا ينم تصرفه مع رؤسائه ومرؤوسيه ومع الجمهور عن أى نوع من المحاباة أو التحيز ٠

(ى) ألا يقوم بأى عمل اضافى فى خارج البنك سواء كان مأجورا أو غير مأجور الا اذا كان العمل هو فى سبيل رعاية أملاكه الخاصة أو التى يكون شريكا فى ملكيتها ٠

المادة ١٨ – يحظر على الموظف أن يقوم بالأعمال التالية ، دون موافقة المحافظ الخطية :

(أ) أن ينقل أية معلومات عن البنك أو أعماله الى الصحف أو الدوائر الحكومية أو الناس٠

(ب) أن يقوم بأى عمل اضافى مأجور أو غير مأجور يتعلق بالامور العلمية أو الخيرية ٠

(جـ) أن يكون طرفا فى أية معاملة من معاملات البنك ٠

(د) أن يقوم بالاستدانة من البنوك التجارية ومؤسسات الاقراض المتخصصة ٠

(هـ) أن يقدم شهادة أو خبرة فيما يتعلق بالحسابات أو الخطوط أو التواقيع فى اى محكمة أو لجنة تحكيم ٠

(و) أن يحتفظ لنفسه بأية وثيقة أو مخابرة من وثائق البنك ومخابراته، أو بصورة أو بنسخة عنها ، أو أن يطلع أحدا من خارج البنك عليها ٠

المادة ١٩ – كل موظف يخالف أى حكم من أحكام هذا الفصل يعرض نفسه للاجراءات التاديبية بما فى ذلك الفصل من الخدمة ٠

الفصل السادس

الزيادات السنوية والمكافآت والترفيع

المادة ٢٠(١) – يحدد اليوم الاول من شهر نيسان من كل سنة موعدا لمنح الزيادة السنوية للموظفين ٠

المادة ٢١ – (أ) يجوز للمحافظ بناء على تنسيب الروساء المباشرين للموظف أن يمنح الموظف الممتاز الذى يبدى جدارة فى عمله ،والذى ورد عنه تقريران متتاليان بدرجة « جيد جدا » أو « ممتاز » ، زيادة جدارة على أن لا يتجاوز مقدارها زيادة سنوية واحدة كما هى مقررة لدرجته ٠

(ب) تمنح زيادات الجدارة فى اليوم الاول من شهر نيسان من كل سنة ٠

المادة ٢٢ – (أ)(٢) اذا حصل موظف على مؤهل علمي جديد أعلى من المؤهل الذى يحمله فيعطى راتب الشهادة المقرر بحسب أحكام هذا النظام اذا كان الراتب الذى يتقاضاه أقل من راتب الشهادة واذا كان راتبه مساويا أو يزيد عن راتب الشهادة المقرر فيعطى ما يلى :

١ – زيادة سنوية واحدة اذا حصل على شهادة البكالوريوس أو الدبلوم ٠

٢ – زيادتين سنويتين اذا حصل على شهادة الماجستير شريطة أن لا يكون قد حصل على زيادة الدبلوم المنصوص عليها فى البند (١) اعلاه والا فيعطى زيادة سنوية واحدة ٠

٣(٣) – ثلاث زيادات سنوية اذا حصل على شهادة الدكتوراه شريطة ألا يكون قد حصل على زيادات الدبلوم والماجستير المقررة فى البندين (١) ، (٢) اعلاه ٠ أما اذا كان الموظف قد حصل على ذلك فيمنح فرق عدد الزيادات، بحيث لا يتجاوز مجموع ما يمنحه ثلاث زيادات سنوية ٠

(ب) فى حالة عدم وجود درجة شاغرة من مستوى الدرجة التى يستحقها فيجوز أن يعدل وضعه جزئيا ضمن الدرجة الادنى منها مباشرة بحيث يعطى أعلى مربوطها ، على أن يكون له حق الاولوية فى الترفيع للدرجة التى يستحقها عند شغور أول درجة مناسبة ٠

(جـ)(٤) اذا حصل موظف على خبرات جديدة مما يتصل مباشرة باعمال البنك ولم يحصل على

---

(١) مستبدلة بالنظام رقم ٣٢ لسنة ١٩٨١ – المشار اليه

(٢) ، (٤) مستبدلة بالنظام رقم ٥٥ لسنة ١٩٧٨ السابق الاشارة اليه ٠

(٣) مصححة باستدراك الجريدة الرسمية – العدد ٢٨٢١ فى ١٩٧٨/١٠/١٦

شهادة علمية بعد دراسته لمدة تزيد عن تسعة أشهر أو أكثر ، فيعطى زيادة سنوية واحدة اضافية •

(د) تجرى تعديلات الرواتب والدرجات المشار اليها فى هذه المادة بقرار من المحافظ بناء على تنسيب لجنة الموظفين •

المادة ٢٣ ـ لا يجوز ترفيع موظف من درجة الى درجة أعلى الا :

(أ) اذا زادت مدة خدمته فى البنك عن سنتين •

(ب)(١) وكان راتبه الشهرى قد تجاوز :

١ ـ راتب السنة الثالثة من الدرجة السادسة اذا كان الترفيع الى الدرجة الخامسة •

٢ ـ راتب السنة الرابعة من الدرجة الخامسة أو الرابعة اذا كان الترفيع الى الدرجة الرابعة أو الثالثة على التوالى •

٣ ـ راتب السنة الخامسة من الدرجة الثالثة او الثانية أو الأولى (ب) اذا كان الترفيع الى الدرجة الثانية أو الأولى (ب) أو الاولى (أ) على التوالى •

(ج) وكان آخر تقريرين سنويين قد وردا عنه بتقدير « جيد جدا » أو « ممتاز » •

المادة ٢٤ ـ ينظر عند اتخاذ قرارات الترفيع الى كفاءة الموظف وانتاجه وجدارته ومسؤولياته (أولا) ثم الى مؤهلاته العلمية (ثانيا) ثم الى الاقدمية فى الدرجة الحالية (ثالثا) وتؤخذ هذه الأمور جميعها بعين الاعتبار •

المادة ٢٥ ـ يجرى اعداد تقارير سنوية عن عمل وسلوك جميع الموظفين فى الدرجات الثانية الى السادسة ، ويعد المدراء التنفيذيون أو رؤساء الدوائر حسب مقتضى الحال ، هذه التقارير على النماذج المقررة •

المادة ٢٦ ـ ينبه الموظف الذى يرد عنه تقرير بدرجة « متوسط » الى مظاهر تقصيره ، وينذر الموظف الذى يرد عنه تقرير بدرجة « ضعيف » ويطلب من كل منهما تحسين عمله وتلافى تقصيره، واذا لم يحسن عمله أو يتلافى تقصيره وورد عنه تقرير بدرجة « ضعيف » بعد ذلك فللجنة الموظفين أن توصى بانهاء خدماته فى البنك بالتسريح •

المادة ٢٧ ـ اذا قدمت عن موظف شكوى تستوجب احالته الى المحاكمة أو الى لجنة الموظفين ، كمجلس تاديبى ، فلا ينظر فى ترفيعه الا بعد صدور القرار النهائى فى قضيته ، على أن تترك احدى الدرجات التى يمكن ترفيعه اليها شاغرة الى أن يبت فى قضيته ، فاذا تقررت تبرئته من التهمة الجزائية المسندة اليه ، ولم تتخذ اجراءات تاديبية بحقه ، نظر فى ترفيعه ، واعتبر ترفيعه من التاريخ الذى استحق فيه الترفيع •

المادة ٢٨ ـ (أ)(٢) تصرف لكل موظف مكافأة تعادل راتبه عن شهرين فى السنة مع العلاوات يدفع نصفها الاول فى نهاية شهر حزيران والنصف الآخر فى نهاية شهر كانون الاول من كل سنة •

(ب) لا تصرف مثل هذه المكافأة عن الايام التى لا يتقاضى الموظف منها راتبا لاى سبب كان •

الفصل السابع
النقل والوكالة والاعارة

المادة ٢٩ ـ (أ)(٣) للمحافظ أن ينقل أى موظف من مركز الى آخر او من وظيفة الى أخرى بنفس الدرجة والراتب •

(ب) يجب أن يكون القرار المتعلق بالنقل خطيا ولا يجوز الاعتراض على مثل هذا القرار •

المادة ٣٠ ـ (أ) للمحافظ أن يكلف أى موظف بانجاز أى عمل يمكن أن يتأثر بغياب احد الموظفين لاى سبب كان وذلك أثناء الدوام الرسمى ، ولا يتقاضى الموظف المكلف أية علاوات لقاء قيامه بالاعمال الاضافية التى أوكلت اليه •

(ب)(٤) للمحافظ انتداب أى موظف للخدمة فى احدى الدوائر أو المؤسسات الحكومية الاردنية أو فى المؤسسات العامة الرسمية بعد موافقة الموظف وبالشروط التى يقررها المحافظ على أن لا تتجاوز مدة الانتداب سنة واحدة •

(ج) (٥) يتقاضى الموظف المنتدب رواتبه وعلاواته ومكافآته المستحقة من البنك •

المادة ٣١ ـ (أ) (٦) يجوز اعارة أى موظف

---

(١) مستبدلة بالنظام رقم ٣٢ لسنة ١٩٨١ ـ المشار اليه

(٢) معدلة بالنظام رقم ٥٥ لسنة ١٩٧٨ المشار اليه •

(٣) معدلة بالنظام رقم ٨٠ لسنة ١٩٧٤ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٥١٤ فى ١٩٧٤/٩/١٦

(٤) ، (٥) مضافة بالنظام رقم ٥٥ لسنة ١٩٧٨ المشار اليه ، وقد اعتبرت المادة الأصلية فقرة (أ) بموجبه

(٦) مستبدلة بالنظام رقم ٥٥ لسنة ١٩٧٨ المشار اليه •

للخدمة فى الدوائر والمؤسسات الحكومية الاردنية أو فى المؤسسات الاقتصادية التى تساهم فيها الحكومة الاردنية أو فى الهيئات والمنظمات الاقتصادية والمالية والدولية منها أو الاقليمية أو فى دوائر ومؤسسات الحكومات العربية الاقتصادية والمالية وذلك بعد موافقة الموظف ٠

(ب) يقرر المحافظ مدة الاعارة وشروطها الأخرى ، على أن لا تتجاوز مدتها ثلاث سنوات ، ولا يجوز اعارة الموظف بعد تلك المدة الا بعد مرور ثلاث سنوات على انتهاء اعارته الاولى ٠

(جـ)(١) تضاف مدة الخدمة التى يقضيها الموظف معارا الى مدة خدمته فى البنك كما تحسب هذه المدة أيضا من حيث استحقاق الزيادة السنوية والترفيع ولا تحسب من حيث استحقاق زيادة الجدارة ٠

(د) لا يتقاضى الموظف المعار طيلة مدة اعارته أى جزء من راتبه ، ولا أية علاوات او مكافآت ولا يستحق أية أجازات عن مدة الاعارة ٠

(هـ) عند انتهاء مدة الاعارة يعاد الموظف الى وظيفة مناسبة براتب يعادل ما كان يستحقه لو لم تجر اعارته ٠

(و) لا يخضع الموظف المعار طيلة مدة اعارته لنظام صندوق الادخار كما لا يبقى الموظف المعار مشمولا بالتأمين السارى المفعول على موظفى البنك ٠

الفصل الثامن

الدوام والاجازات

المادة ٣٢ ـ (أ) تنظم شؤون الدوام فى البنك والأجازات بتعليمات يصدرها المحافظ ٠

(ب) على الموظف الحضور فى الاوقات المحددة للدوام الرسمى ، وأن يوقع سجل الحضور فور حضوره وقد يؤدى تكرر التأخر بدون عذر مشروع الى فرض أى من العقوبات الواردة فى هذا النظام ٠

المادة ٣٣ ـ يجوز أن يطلب من أى موظف العمل بعد أوقات الدوام الرسمى للبنك فى حدود انجازه الواجبات المعينة له ، وتقرر المكافآت لقاء هذه الاعمال الاضافية حسب التعليمات التى يقررها المحافظ ٠

المادة ٣٤ ـ اذا اضطر الموظف للتغيب عن العمل بعذر مشروع فعليه أن يعلم رئيسه المباشر بذلك فورا سواء شفويا أو هاتفيا أو برقيا أو كتابيا ، قبل انقضاء يوم العمل التالى على تغيبه ، وان يثبت حديثه الهاتفى أو الشفهى أو برقيته بتعبئة النموذج المقرر لهذه الغاية ٠

المادة ٣٥ ـ (أ) يعتبر الموظف فاقدا لوظيفته اذا تغيب عن عمله الرسمى دون سبب مشروع أكثر من خمسة عشر يوما خلال السنة الواحدة أو أكثر من سبعة أيام متوالية على أن يسبق الفصل انذار كتابى بالبريد المسجل بعد غياب عشرة أيام فى الحالة الاولى وثلاثة أيام فى الحالة الثانية ، ويعتبر مجرد ارسال الانذار المسجل على عنوان الموظف المبين فى ملفه بينة كافية لاستلام الانذار ٠

(ب) لايستحق الموظف أى رواتب أوعلاوات او مكافآت عن المدة التى يتغيب فيها عن عمله الرسمى دون سبب مشروع ٠

المادة ٣٦ ـ يستحق الموظفون أجازات عادية عن كل سنة حسب التفصيل التالى :

(أ) موظفو الدرجة الاولى والثانية ٣٠ يوما

(ب) موظفو الدرجة الثالثة والرابعة ٢٦ يوما

(جـ) موظفو الدرجة الخامسة والسادسة ٢٢ يوما ٠

المادة ٣٧ ـ (أ) تحسب الاجازة العادية السنوية التى يستحقها الموظف ابتداء من أول كانون الثانى من كل سنة تلى تاريخ التعيين ويستحق الموظف أجازة نسبية عن المدة الواقعة بين تاريخ تعيينه والحادى والثلاثين من شهر كانون الأول فى تلك السنة ٠

(ب) لا يجوز جمع الاجازات العادية لاكثر من مثلى الاجازة السنوية المستحقة ٠

المادة ٣٨ ـ يستحق الموظف الذى تنتهى خدمته فى البنك لاى سبب كان ما عدا الفصل تعويضا عن مدة الاجازة العادية التى يستحقها بتاريخ انتهاء خدمته بنسبة راتبه وعلاواته ٠ واذا كان قد استعمل من الاجازة ما يزيد عن استحقاقه فيسترد منه راتب الايام الزائدة الا اذا كان انتهاء الخدمة بسبب الوفاة ٠

المادة ٣٩ ـ للمحافظ الحق فى استدعاء الموظف من أجازته العادية قبل انقضاء مدتها ويتحمل البنك نفقات عودته بوسيلة السفر المسموح بها سواء كانذلك داخل المملكة أو خارجها ٠

---

(١) مستبدلة بالنظام رقم ٥٥ لسنة ١٩٧٨ المشار اليه ٠

المادة ٤٠ ـ (أ)(١) يجوز للمحافظ بناء على تنسيب لجنة الموظفين ، منح الموظف أجازة دراسية بدون راتب أو علاوات أو مكافآت لا تزيد مدتها عن ثلاث سنوات وذلك طوال مدة خدمته فى البنك ·

(ب) تعتبر الاجازة الدراسية جزءا من خدمة الموظف الفعلية ، كما تحسب مدة الاجازة من حيث استحقاق الزيادة السنوية أو الترفيع ·

المادة ٤١ ـ (أ) يمنح الموظف أجازة مرضية بموجب تقارير طبية صادرة عن طبيب البنك أو مصدقة منه ، ولا تحسم من أجازته العادية ·

(ب) اذا لم يشف الموظف بعد أجازة مرضية مدتها شهر بسبب نفس المرض فيحال الى اللجنة الطبية الحكومية المختصة لتمديد أجازته المرضية للمدة التى تراها ضرورية ·

المادة ٤٢ ـ (أ) يتقاضى الموظف المجاز أجازة مرضية راتبه كاملا عن الشهور الاربعة الاولى ونصف راتبه عن الشهور الاربعة التالية ، ويعتبر بدء مدة الاجازة المرضية من التاريخ الذى تحدده اللجنة الطبية الحكومية المختصة ·

(ب) اذا لم يشف الموظف من مرضه بعد انتهاء مدة الثمانية شهور المذكورة اعلاه فتعاد معاينته من قبل اللجنة الطبية المختصة فاذا وجدت اللجنة لدى معاينتها للموظف مرة ثانية أن مرضه غير قابل للشفاء فتنتهى خدماته بقرار من المحافظ·

(ج) اذا وجدت اللجنة الطبية لدى معاينتها للموظف مرة ثانية أن مرضه قابل للشفاء ولكنه ليس قادرا على استئناف عمله بعد ، فيجوز بناء على تنسيب المحافظ وموافقة المجلس تمديد أجازته المرضية لمدة أخرى لا تتجاوز أربعة أشهر بنصف الراتب بعد الاشهر الثمانية الاولى · واذا لم يشف الموظف خلال هذه المدة ولم يصبح قادرا على استئناف عمله تنته خدماته حكما لعدم لياقته الصحية ·

المادة ٤٣ ـ (أ) تستحق الموظفة الحامل اجازة أمومة أقصاها شهر واحد براتب كامل ، بناء على تقرير طبى من طبيب البنك ولا تشكل تلك الاجازة جزءا من الاجازة العادية أو المرضية·

(ب) اذا تعذر على الموظفة الحامل استئناف عملها بعد انتهاء اجازة الأمومة ، بسبب مرض ، فيجوز منحها أجازة مرضية وفقا لاحكام الاجازة المرضية ·

المادة ٤٤ ـ فى الحالات الطارئة، وعندما يكون الموظف قد استعمل كامل أجازته العادية السنوية، يجوز للمحافظ منح الموظف أجازة عرضية براتب كامل لمدة أقصاها ١٤ يوما فى السنة ، كما يجوز منحه أجازة بدون راتب لمدة أقصاها شهران فى السنة ·

المادة ٤٥ ـ يعطى الموظف الذى سيؤدى فريضة الحج أجازة لا تزيد مدتها عن ١٤ يوما براتب كامل بالاضافة الى الاجازة العادية التى يستحقها ، على أن لا ينتفع الموظف من هذه الاجازة الا مرة واحدة طوال مدة خدمته فى البنك ·

المادة ٤٦ ـ (أ) اذا استدعى موظف للخدمة العسكرية فيعتبر منتدبا ويستوفى راتبه كاملا من البنك طيلة مدة الخدمة العسكرية ·

(ب) اذا حصل الموظف على أية رواتب أو علاوات خلال خدمته العسكرية فيجرى حسمها من أصل راتبه المستحق ·

الفصل التاسع

المعالجة الطبية

المادة ٤٧(٢) ـ (أ) يقدم البنك لموظفيه نفقات المعالجة والاستشفاء والعمليات واجور المختبرات والفحوص بأنواعها واثمان العلاجات وشراء النظارات الطبية وتركيب الاطراف الصناعية وتركيب الاسنان ·

(ب) يقدم البنك لافراد عائلة الموظف ٥٠٪ من نفقات المعالجة والاستشفاء والعمليات وأجور المختبرات والفحوص بأنواعها وأثمان العلاجات ·

(ج) لا يتحمل البنك أية نفقات علاجية أو استشفائية أو أية نفقات أخرى متعلقة بالحمل والولادة ·

---

(١) مستبدلة بالنظام رقم ٤١ لسنة ١٩٧٥ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٥٥٢ فى ١٩٧٥/٥/١

(٢) مستبدلة بالنظام رقم ٨٠ لسنة ١٩٧٤ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٥١٤ فى ١٩٧٤/٩/١٦

المادة ٤٨ ـ اذا رأت اللجنة الطبية الحكومية المختصة ضرورة معالجة الموظف فى خارج المملكة فيدفع البنك :

(أ)[١] جميع نفقات السفر والفحوص والاستشفاء الطبى وجميع نفقات المستشفى الأخرى اذا تمت المعالجة فى المستشفى ·

(ب) جميع نفقات السفر والفحوص والمعالجة وأثمان الادوية بالاضافة الى كامل علاوات السفر المقررة بموجب هذا النظام ، عن كل ليلة يقضيها فى الخارج لغايات المعالجة اذا كانت المعالجة تتم خارج المستشفيات ·

الفصل العاشر
أجور الانتقال والسفر وبدلاته

المادة ٤٩ ـ (أ) تؤدى للموظف عند تعيينه لاول مرة أو عند نقله من مكان الىآخر أجور انتقاله وأفراد أسرته ونقل أمتعته البيتية من مركز اقامته أو وظيفته الى المركز الذى عين به أو نقل اليه وفقا للترتيب التالى :

الدرجة	سيارة ركوب	بالقطار	سيارة شحن حمولة
الأولى والثانية والثالثة	كاملة (أو مقعد لكل فرد من أفراد أسرته أيهما أفضل له)	أولى	١٢ طنا
الرابعة والخامسة والسادسة	(مقعد له ولكل فرد من أفراد أسرته)	ثانية	١٠ طنا

(ب) تطبق التعرفة المقررة فى وزارة المالية بالنسبة لسيارات الركوب وسيارات الشحن ·

المادة ٥٠ ـ لا تدفع أجور نقل الموظف فى الحالات التالية :

(أ) عن تنقلاته بين مسكنه ومركز عمله الا فى ظروف استثنائية تستلزمها طبيعة عمله بعد أوقات الدوام الرسمى وبعد الحصول على موافقة المحافظ على ذلك ·

(ب) عندما يتم نقله من مركز الى آخر بناء على طلبه الخطى ·

المادة ٥١[٢] ـ (أ)[٣] يجوز للمحافظ أن يمنح علاوة بدل تنقل شهرية لاى من شاغلى المناصب التالية لتغطية تكاليف تنقلاتهم فى مهماتهم الرسمية أثناء الدوام الرسمى أو بعده حسب الترتيب التالى :

١ ـ مدير تنفيذى ٢٠ دينارا

٢ ـ رئيس دائرة / مراقب عام / مديرفرع ١٥ دينارا

٣ ـ مساعد رئيس دائرة/مراقب/رئيس قسم ١٠ دنانير

(ب) تدفع هذه العلاوة ضمن الشروط التالية

١ ـ أن لا تكون بحوزة الموظف أو تحت تصرفه سيارة خاصة بالبنك يستعملها فى تنقلاته ·

٢ ـ أن يوقف صرف العلاوة عن المدة التى يتغيب فيها الموظف والتى تزيد عن شهر واحد ·

المادة ٥٢[٤] ـ تصرف الأجور الكيلومترية للموظف الذى يستعمل سيارته الخاصة فىسفراته الرسمية خارج حدود مناطق البلديات التى يقع مركز عمله فيها بالمعدل المقرر للدوائر الحكومية ·

المادة ٥٣ ـ يسمح للموظف عند سفره خارج المملكة بمهمة رسمية باستعمال وسائل الانتقال والسفر وفقا للترتيب التالى :

---

(١) معدلة بالنظام رقم ١٦ لسنة ١٩٧٨ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٧٦٨ فى ١٩٧٨/٣/١٦

(٢) مستبدلة بالنظام رقم ٨٠ لسنة ١٩٧٤ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٥١٤ فى ١٩٧٤/٩/١٦

(٣) مستبدلة بالنظام رقم ٥٥ لسنة ١٩٧٨ المشار اليه ·

(٤) مستبدلة بالنظام رقم ٨٠ لسنة ١٩٧٤ المشار اليه ·

الدرجة	سيارة ركوب	بالقطار	بالباخرة	بالطائرة
الاولى	كاملة	أولى	أولى	أولى
الثانية والثالثة	كاملة	ثانية	ثانية	سياحية
الرابعة والخامسة والسادسة	مقعد	ثانية	سياحية	سياحية

المادة ٥٤(١) ـ (أ)(٢) اذا كلف أو انتدب أو استدعى موظف للقيام بعمل رسمى فى غير مركزه الرئيسى داخل المملكة ، تدفع له علاوات السفر عن كل ليلة ويسمح له باستعمال وسائل الانتقال وفقا للترتيب التالى :

الدرجة	دينار	سيارة ركوب	القطار
الأولى والثانية	١٠	كاملة	أولى
الثالثة والرابعة	٨	مقعد	ثانية
الخامسة والسادسة	٦	مقعد	ثانية

(ب) اذا زادت مدة التكليف أو الانتداب أو الاستدعاء عن ثلاثين يوما فيدفع للموظف ٥٠٪ من العلاوات المبينة فى الفقرة (أ) ولمدة أخرى لا تتجاوز ٣٠ يوما .

(ج) تدفع للموظف مياومات كاملة عن سبعة أيام بنفس المعدلات السابقة وذلك عند نقله من مركز عمله الدائم الى مركز عمل جديد فى مدينة أخرى داخل المملكة .

المادة ٥٥ ـ (أ)(٣) اذا أوفد موظف بمهمة رسمية خارج المملكة فتدفع له علاوات السفر التالية عن كل ليلة يقضيها فى المبيت فى الخارج دون تحديد لعدد الليالى وتشمل علاوات السفر جميع النفقات التى يتكبدها الموظف بما فى ذلك أجور النقل الداخلى :

الدرجتين الأولى والثانية	٤٠ دينارا
الدرجتين الثالثة والرابعة	٣٠ دينارا
الدرجتين الخامسة والسادسة	٢٥ دينارا

(ب) اذا كان الموظف الموفد بمهمة رسمية يحل فى ضيافة الجهة الموفد اليها أو يتقاضى علاوات سفر وانتقال منها فتدفع له علاوات بمعدل ٥٠٪ من العلاوة المقررة أعلاه .

المادة ٥٦ ـ (أ) اذا وجهت دعوة رسمية الى الموظف للسفر الى خارج المملكة من قبل الحكومات والمؤسسات والهيئات الاجنبية ، فلا يجوز للموظف أن يقبل الدعوة أو يسافر الا بموافقة المحافظ الخطية .

(ب) اذا قبل الموظف الدعوة بموافقة المحافظ لان لها صلة بعمله ، فيدفع له علاوة بمعدل ٥٠٪ من العلاوة المقررة بمقتضى أحكام المادة (٥٥) من هذا النظام ولا تحسم مدة الدعوة من أجازته العادية .

(١) مستبدلة بالنظام رقم ٨٠ لسنة ١٩٧٤ المشار اليه .
(٢) مستبدلة بالنظام رقم ٥٥ لسنة ١٩٧٨ المشار اليه .
(٣) مستبدلة بالنظام رقم ٦٩ لسنة ١٩٨٠ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٩٥٨ فى ١٩٨٠/٩/١٦

الفصل الحادى عشر

البعثـــات

المادة ٥٧ ـ يتم ترشيح الموظفين للبعثـات وايفادهم بقرار يتخذه المحافظ بناء على تنسيب لجنة الموظفين .

المادة ٥٨ ـ (أ)(١) اذا أوفد موظف فى بعثة دراسية أو دورة تدريبية خارج المملكة لمدة أقصاها أربعة أشهر ولم تصرف له أية مخصصات أو تقدم له أية تسهيلات من جهة أخرى فتدفع له بالاضافة لأجور السفر والرسوم المدرسية وأثمان الكتب نسبة (٦٠٪) من علاوات السفر المنصوص عليها فى المادة (٥٥/أ) من هذا النظام .

(ب) اذا أوفد موظف فى بعثة دراسية أو تدريبية خارج المملكة لمدة تقل عن أربعة أشهر على نفقة جهة أخرى غير البنك وكانت مخصصـــات الجهة الاخرى والتسهيلات التى تقدم له أقل من العلاوات التى تدفع بموجب الفقرة « أ » اعلاه فيدفع له مقدار الفرق بين ما تدفعه الجهة الاخرى والعلاوات المقررة فى الفقرة « أ » أعلاه .

المادة ٥٩(٢) ـ (أ) اذا أوفد موظف فى بعثة دراسية أو تدريبية خارج المملكة لمدة تزيد على أربعة أشهر على نفقة البنك ولم تصرف له أية مخصصات أو تقدم له أية تسهيلات من جهة أخرى فتدفع له بالاضافةلأجور السفر والرسوم المدرسية وأثمان الكتب العلاوة الشهرية التالية :

الدرجتين الأولى والثانية	٢٠٠ دينار
الدرجتين الثالثة والرابعة	١٨٠ دينار
الدرجتين الخامسة والسادسة	١٥٠ دينار

(ب) اذا أوفد موظف فى بعثـــة دراسية أو تدريبية خارج المملكة لمدة أربعة أشهر أو أكثر على نفقة جهة أخرى غير البنك وكانت المخصصـــات والتسهيلات المقدمة من الجهة الاخرى أقـــل من العلاوات التى تدفع بموجب الفقرة « أ » أعـــلاه فيدفع له مقدار الفرق بين ما تدفعه الجهة الاخرى والمياومات المقررة فى الفقرة « أ » أعلاه .

المادة ٦٠(٣) ـ اذا أوفد الموظف للتدريب أو للدراسة فيعتبر فى حكم الموظف الموفد فى مهمة رسمية بالنسبة للاسبوعين الاولين من مدة تدريبه أو دراسته ويتقاضى علاوات السفر المنصوص عليها فى المادة (٥٥ ـ أ) من هذا النظام .

المادة ٦١ ـ (أ) يجوز للمحافظ أن يمنح الموظف الموفد فى بعثة دراسية أو تدريبية سلفة على راتبه لا تتجاوز مجموع رواتبه لمدة البعثة أو الرواتب المستحقة لمدة ستة أشهر أيهما أقل .

(ب) اذا كانت مدة البعثة أقل من أربعـــة أشهر فيجوز للمحافظ أن يمنح الموظف الموفد سلفة مياومات على بعثته بحيث لا يتجاوزمقدارها المياومات المقررة .

المادة ٦٢ ـ تطبق جميع أحكام نظام البعثات العلمية المعمول به فى المملكة على سائر الشؤون الاخرى المتعلقة بالمبعوثين .

(١) ، (٢) مستبدلة بالنظام رقم ٦٩ لسنة ١٩٨٠ المشار اليه .

(٣) مستبدلة بالنظام رقم ٤١ لسنة ١٩٧٥ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٥٥٢ فى ١٩٧٥/٥/١

الفصل الثاني عشر

التامين والحقوق الاخرى

المادة ٦٣ ـ يعقد البنك المركزي على نفقته تأمينا جماعيا لصالح موظفيه على حياتهم وضد الحوادث بمبلغ يعادل أربعة أمثال الراتب السنوي لكل من نوعي التأمين ٠

المادة ٦٤(١) ـ يحدد المجلس مقدار علاوات أمناء الصناديق وموظفي قسم الخزينة وحملة مفاتيح الغرف المحصنة وذلك بناء على تنسيب المحافظ ٠

المادة ٦٥ ـ يتحمل البنك نفقات تركيب الهواتف ونقلها ورسوم الاشتراك فيها وأجور المخابرات الرسمية وذلك للمدراء التنفيذيين ولأي موظف آخر يرى المحافظ ضرورة وجود هاتف في منزله ٠

الفصل الثالث عشر

الاجراءات التأديبية

المادة ٦٦ ـ يجوز ايقاع العقوبات المسلكية التالية على الموظفين :

(أ) التنبيه ٠
(ب) الانذار ٠
(ج) الحسم من الراتب الشهري بما لا يزيد عن ربعه في الشهر الواحد ٠
(د) منع الزيادة السنوية أو تأجيلها ٠
(هـ) تأخير الترفيع ٠
(و) تنزيل الراتب في الدرجة ٠
(ز) تنزيل الدرجة ٠
(ح) الاستغناء عن الخدمة ٠
(ط) الفصل ٠

المادة ٦٧ ـ تفرض جميع العقوبات بقرار من المحافظ بناء على تنسيب لجنة الموظفين ، باستثناء عقوبتي الاستغناء عن الخدمة والفصل بالنسبة للمدراء التنفيذيين فتفرض بقرار من المجلس بناء على تنسيب المحافظ ٠

المادة ٦٨ ـ يستغنى عن خدمات الموظف في احدى الاحوال التالية :

(أ) اذا عوقب بتوقيف زيادته السنوية لسنتين متتاليتين ٠

(ب) اذا عوقب بتأخير ترفيعه ثم ارتكب ذنبا آخر يستوجب معاقبته باحدى العقوبات المنصوص عليها في هذا النظام خلال سنتين متتاليتين ٠

(ج) اذا ورد عنه تقريران سنويان متتاليان بتقدير « ضعيف » وأخذت اللجنة بهذا التقدير

(د) اذا افتقد أحد شروط التعيين المنصوص عليها في هذا النظام ٠

المادة ٦٩ ـ تنتهي خدمات الموظف بالفصل في الاحوال التالية :

(أ) اذا حكم عليه بجناية أو بجرم شائن مخل بالشرف أو الآداب العامة أو بالسجن لمدة تزيد عن ستة أشهر ٠ وفي هذه الحالة يصدر قرار الفصل اعتبارا من تاريخ اكتساب الحكم الدرجة القطعية ٠

(ب) اذا ثبت ارتكابه ذنبا خطيرا أو خطأ فادحا يضر بمصلحة البنك ٠

(ج) اذا نزلت درجته ثم ارتكب ذنبا آخر يستوجب تنزيل درجته للمرة الثانية في غضون سنتين متتاليتين ٠

(د) اذا فقد وظيفته في الحالات المبينة في هذا النظام ٠

المادة ٧٠ ـ للمحافظ أن يطلب من الجهات المختصة منع الموظف المحال الى لجنة الموظفين « كمجلس تأديبي » من مغادرة المملكة ٠

المادة ٧١ ـ اذا أقيمت دعوى جزائية ضد الموظف فيجب أن لا تتخذ بحقه أية اجراءات تأديبية ناشئة عن التهمة الجزائية الموجهة اليه الى أن يصدر الحكم النهائي في القضية الجزائية ٠

المادة ٧٢ ـ (أ) للمحافظ أن يكف يد الموظف عن العمل اذا أحيل الى المجلس التأديبي أو الى المدعي العام أو الى المحكمة ٠

(ب) للموظف المكفوفة يده عن العمل الحق في أن يتقاضى نسبة من راتبه لا تزيد عن النصف ، حسبما يقرره المحافظ وذلك عن كامل المدة المكفوفة يد الموظف فيها عن العمل ٠

(ج) اذا لم تسفر الاجراءات المتخذة بحق الموظف المكفوفة يده عن فصله ، فيستحق راتبه كاملا عن المدة التي كانت يده فيها مكفوفة اذا كانت تلك المدة تسعة أشهر أو أقل ، أما اذا زادت مدة كف اليد عن تسعة أشهر ، فيعطى راتبه الكامل عن الاشهر التسعة الاولى ونصف الراتب عن المدة الزائدة عن تسعة أشهر ٠

---

(١) مستبدلة بالنظام رقم ٥٥ لسنة ١٩٧٨ المشار اليه ٠

الفصل الرابع عشر

صندوق الادخار

المادة ٧٣ ـ (أ) ينشأ فى البنك صندوق ادخار يشترك حكما فى عضويته المحافظ ونائب المحافظ وجميع موظفى البنك ومستخدميه ٠

(ب) يحسم من كامل الراتب الاساسى الشهرى لكل عضو تابع للصندوق ٥٪ (خمسة بالماية) ويودع فى الصندوق فى حساب خاص باسم العضو ٠

(ج) يدفع البنك شهريا لحساب العضو ما قيمته ١٠٪ (عشرة بالماية) من كامل راتبه الشهرى الاساسى ٠

المادة ٧٤ ـ تحفظ فى البنك حسابات خاصة مستقلة لاموال صندوق الادخار ، ويستثمر المبلغ المتجمع فى هذا الصندوق بالطريقة التى يقررها المحافظ بناء على تنسيب لجنة الموظفين ٠

المادة ٧٥ ـ يبدأ اشتراك الموظف فى صندوق الادخار من تاريخ تثبيته فى ملاك الخدمة الدائمة ٠

المادة ٧٦ ـ لا يحق للموظف الموفد فى بعثة بدون راتب أو المعار أو المجاز اجازة بدون راتب الاشتراك فى صندوق الادخار طيلة مدة البعثة أو الاعارة أو الاجازة ٠

المادة ٧٧ ـ (١) يجوز للموظف الاقتراض من صندوق الادخار بقرار من لجنة مؤلفة من المدير التنفيذى لدائرة الشؤون الادارية وكل من رئيس الدائرة التى ينتمى اليها الموظف ورئيس قسمه شريطة ما يلى :

١ ـ أن لا يتجاوز المبلغ المقترض فى أى وقت من الأوقات (٧٥٪) من اجمالى المبالغ المتجمعة لحساب الموظف فى الصندوق ٠

٢ ـ أن لا تقل مدة خدمة الموظف فى البنك عن سنتين ٠

٣ ـ أن تحسب فائدة على المبلغ المقترض بمعدل يزيد (١٪) عن سعر الخصم الرسمى المقرر من قبل البنك ٠

المادة ٧٨ ـ لا يجوز حذف أو تعديل أية مادة من المواد المتعلقة بصندوق الادخار أو اضافة مادة جديدة اليها الا بموافقة وزير المالية ما بقيت عائدات الصندوق معفاة من ضريبة الدخل ٠

الفصل الخامس عشر

انتهاء الخدمات والتعويضات

المادة ٧٩ (٢) (أ) تنتهى خدمة الموظف لأحد الاسباب التالية :

١ ـ اذا بلغت مدة خدمته فى البنك اربعين سنة ٠

٢ ـ اذا أكمل السنة الستين من العمر ، ويجوز للمجلس بموافقة الموظف تمديد الخدمة بعد ذلك لمدة أقصاها خمس سنوات ٠

٣ ـ اذا أنهيت خدمته من قبل المرجع المختص بسبب عدم لياقته الصحية ٠

٤ ـ التسريح ٠

٥ ـ الوفاة ٠

٦ ـ قبول الاستقالة ٠

٧ ـ الاستغناء عن الخدمة ٠

٨ ـ الفصل ٠

(ب) اذا انتهت خدمة الموظف لأحد الأسباب المذكورة فى البنود (١ـ٥) من الفقرة (أ) أعلاه فتدفع له التعويضات التالية :

١ ـ المبالغ المتجمعة لحسابه فى صندوق الادخار ٠

٢ ـ راتب الاجازة العادية المستحقة حتى تاريخ الانتهاء ٠

٣ ـ مكافاة نهاية الخدمة المستحقة على أساس راتبه الشهرى الأخير عن كل سنة قضاها فى خدمة البنك ٠

٤ ـ ما يستحق من المكافاة السنوية عن مدة خدمته فى تلك السنة ٠

المادة ٨٠ ـ يجوز للمحافظ انهاء خدمات الموظف بالتسريح فى احدى الاحوال التالية :

(أ) اذا تبين للمحافظ بناء على تقرير المدير التنفيذى المختص بأن الموظف لم يعد قادرا على خدمة البنك بنفس المستوى المطلوب وأن امكانية تقدمه فى البنك قد أصبحت محدودة ٠

(ب) اذا اقتنع المحافظ أن ظروفا خاصة للموظف أصبحت تحول دون استمراره فى خدمة البنك ٠

(ج) اذا كانت احدى المؤسسات العامة المحلية بحاجة الى خدمات الموظف حاجة ماسة ٠

---

(١) مستبدلة بالنظام رقم ٥٥ لسنة ١٩٧٨ المشار اليه

(٢) مستبدلة بالنظام رقم ٣٢ لسنة ١٩٨١ ـ المشار اليه

(د) (١) بناء على طلب الموظف اذا بلغت مدة خدمته فى البنك عشرين سنة أو أكثر ٠

المادة ٨١ - تنتهى خدمة الموظف فى البنك بقبول استقالته من عمله فيه وتدفع له التعويضات التالية :

(أ) المبالغ المتجمعة لحسابه فى صندوق الادخار ٠

(ب) الرواتب والعلاوات المستحقة له حتى تاريخ قبول الاستقالة بالاضافة الى راتب الاجازة العادية المستحقة حتى تاريخ قبول الاستقالة ٠

(جـ) ما يستحق من المكافأة السنوية عن مدة خدمته فى تلك السنة ٠

المادة ٨٢ - اذا انتهت خدمة الموظف فى البنك بالاستغناء عنها فيدفع له فى هذه الحالة :

(أ) ما يتجمع لحسابه فى صندوق الادخار عند انتهاء خدمته فى البنك ولا يتقاضى مساهمة البنك وارباحها فى هذا الرصيد ٠

(ب) أية تعويضات أو مكافآت قد تترتب على البنك بمقتضى أحكام قانون العمل الذى يكون نافذا فى تاريخ الاستغناء عن خدماته ٠

المادة ٨٣ - اذا انتهت خدمة الموظف فى البنك بالفصل فلا يستحق أية تعويضات أو مكافآت ولا يتقاضى مساهمة البنك وأرباحها من حسابه فى صندوق الادخار ٠

المادة ٨٤ - (أ) تقبل استقالة المدير التنفيذى ويسرح بقرار من المجلس بناء على تنسيب المحافظ ٠

(ب) تقبل استقالة الموظفين الآخرين بقرار من المحافظ ٠

(جـ) يجب أن تكون الاستقالة والموافقة عليها خطية ٠

(د) يجب أن يقدم الموظف الذى يرغب فى الاستقالة طلب الاستقالة قبل شهر على الاقل من تاريخ نفاذها ٠

(هـ) يجب أن يجاب على طلب الاستقالة خلال ثلاثين يوما من تاريخ ذلك الطلب ٠

المادة ٨٥ - على الموظف الذى قدم استقالته أن يستمر فى أداء واجباته الى أن يتسلم اشعارا خطيا بقبول استقالته ٠

المادة ٨٦ - (أ) تعتبر التعويضات والمكافآت المنصوص عليها فى هذا النظام بديلا عن التعويضات والمكافآت التى ينص عليها قانون العمل ٠

(ب) اذا كانت قيمة التعويضات والمكافآت التى ينص على دفعها قانون العمل ، تزيد عما يدفع بمقتضى أحكام هذا النظام ، فتدفع هذه التعويضات والمكافآت عندئذ بمقتضى أحكام قانون العمل النافذ المفعول ٠

المادة ٨٧ (٢) تقتطع من المبالغ المستحقة للموظف عند انتهاء الخدمة لاى سبب كان جميع المبالغ المستحقة للبنك على الموظف بما فى ذلك وقروض صندوق الادخار والاقساط المستحقة من قروض الاسكان ٠

المادة ٨٨ - يحدد بقرارات من المجلس مقدار التعويضات والمكافآت والاجازات وعلاوات السفر ونفقات المعالجة الطبية وأى من الحقوق الأخرى الخاصة بالمحافظ ونائبه مما لم يرد ذكره فى قرار تعيينهما ، أسوة بما يمنح للموظفين بمقتضى أحكام هذا النظام ٠

المادة ٨٩ - للمجلس بناء على تنسيب المحافظ ، اصدار أية تعليمات يراها ضرورية لتطبيق أحكام هذا النظام ٠

نظام رقم (٧) لسنة ١٩٧٠ (٣)

نظام المستخدمين فى البنك المركزى الاردنى صادر بالاستناد الى المادة (٦٥) من قانون البنك المركزى الاردنى رقم ٩٣ لسنة ١٩٦٦

الفصل الاول

تعاريف

المادة ١ - يسمى هذا النظام (نظام المستخدمين فى البنك المركزى الاردنى) ٠

المادة ٢ - تكون للكلمات التالية الواردة فى هذا النظام المعانى المخصصة لها فى أدناه ، ما لم تدل القرينة على خلاف ذلك :

---

(١) مضافة بالنظام رقم ٨٠ لسنة ١٩٧٤ - الجريدة الرسمية - العدد ٢٥١٤ فى ١٩٧٤/٩/١٦

(٢) مستبدلة بالنظام رقم ٣٢ لسنة ١٩٨١ - المشار اليه

(٣) الجريدة الرسمية - العدد ٢٢٢٥ فى ١٩٧٠/٢/١٤

ـ تعنى كلمة (المملكة) : المملكة الاردنية الهاشمية ٠

ـ وتعنى كلمة (البنك) : البنك المركزى الاردنى ٠

ـ وتعنى كلمة (المجلس) : مجلس ادارة البنك المركزى الاردنى ٠

ـ وتعنى كلمة (المحافظ) : محافظ البنك المركزى الاردنى ٠

ـ وتعنى كلمة (المدير) : : المدير التنفيذى المشرف على دائرة الشؤون الادارية ٠

ـ وتعنى كلمة (المستخدم) : كل شخص يعين فى احدى وظائف ملاك المستخدمين فى البنك ٠

ـ وتعنى كلمة (اللجنة) : لجنة الموظفين المؤلفة بمقتضى أحكام نظام الموظفين المعمول به فى البنك المركزى الاردنى ٠

ـ وتعنى كلمة (الملاك) : مجموع المراكز المقررة فى الوظائف المنصوص عليها فى هذا النظام ٠

الفصل الثانى

وظائف المستخدمين وفئاتهم ورواتبهم وزياداتهم

المادة ٣ ـ يطبق هذا النظام على المستخدمين الدائمين المعينين فى احدى وظائف الملاك ولا يطبق على عمال المياومة الذين يعينهم المدير لتادية أعمال مؤقتة وانما تطبق على هؤلاء أحكام قانون العمل السارى المفعول ٠

المادة ٤ ـ (١) (أ) تحدد فئات ملاك المستخدمين ورواتبهم والحد الاعلى لزياداتهم السنوية على الوجه التالى :

اسم الفئة	الحد الادنى والاعلى للراتب الشهرى بالدينار	الحد الاعلى للزيادة السنوية بالدينار
فنى (أ)	٩٣ـ ١٣٥	٣
فنى (ب) سائق	٤٧ ـ ٩٧	٢ر٥
طاهى مقصف مامور مقسم بستانى حارس مدنى مراسل	٣٧ـ ٧٣	١ر٥

(ب) فى حالة وصول المستخدم الى أعلى مربوط فئته وليس بالامكان نقله الى فئة أخرى فيجوز أن يمنح زيادته السنوية كما هى مقررة لفئته لمدة أقصاها خمس سنوات ٠

(جـ) يمنح المستخدم فى البنك العلاوة العائلية التى يتقاضاها موظفو الحكومة.

المادة ٥ ـ (أ) يقرر المجلس عدد المراكز فى كل فئة بناء على تنسيب المحافظ ٠

(ب) للمجلس أن يقرر منح علاوة خاصة لمستخدمى البنك فى مدينة العقبة لا تزيد عن ١٥ دينارا شهريا ٠

(جـ) للمحافظ أن ينقل أى مستخدم من مركز عمل الى مركز آخر أو من فئة الى اخرى بنفس الراتب ٠

(د) يجب أن يكون القرار المتعلق بالنقل خطيا ولا يجوز الاعتراض على مثل هذا القرار ٠

المادة ٦ ـ (٢) تصرف لكل مستخدم مكافاة تعادل راتبه عن شهرين فى السنة مع العلاوات يدفع نصفها الاول فى نهاية شهر حزيران والنصف الآخر فى نهاية شهر كانون الأول من كل سنة ولا تصرف مثل هذه المكافاة عن الايام التى لا يتقاضى المستخدم عنها راتبا لأى سبب كان ٠

الفصل الثالث

تعيين المستخدمين ومنحهم الزيادات

المادة ٧ ـ (أ) يتم تعيين المستخدمين بقرار من المحافظ بناء على تنسيب اللجنة ٠

(١) مستبدلة بالنظام رقم ٥٠ لسنة ١٩٨١ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٣٠٠٢ فى ١٩٨١/٥/١٦

(٢) مستبدلة بالنظام رقم ٥٦ لسنة ١٩٧٨ ـ الجريدة لرسمية ـ العدد ٢٨١٣ فى ١٩٧٨/١٠/١

(ب) يتم منح المستخدمين الزيادات العادية وزيادات الجدارة بقرار من المحافظ بناء على تنسيب المدير ·

(ج) لا يجوز التعيين الا في احدى المراكز الشاغرة في ملاك المستخدمين ·

(د) لا يجوز أن يكون للتعيين مفعول رجعي ·

المادة ٨ – لا يعين أي شخص مستخدما في البنك الا اذا كان :

(أ) اردنيا ·

(ب) قد أتم السنة الثامنة عشرة من العمر ·

(ج) سالما من الامراض والعاهات البدنية والعقلية بموجب قرار من اللجنة الطبية الحكومية المختصة ·

(د) حسن السلوك والسمعة ، وللبنك أن يتحقق من ذلك بسؤال المصادر التي يراها مناسبة ·

(هـ) متمتعا بحقوقه المدنية ، غير محكوم عليه بجناية (باستثناء الجرائم السياسية) أو بجنحة مخلة بالشرف كالسرقة والاحتيال والاختلاس والتزوير والرشوة وسوء الائتمان وأية جريمة مخلة بالآداب العامة ·

(و) مجيدا للقراءة والكتابة باللغة العربية ·

(ز) قد أدى واجب الخدمة الوطنية أو أجلت له أو استثنى أو أعفى منها (١)

المادة ٩ – (أ) يدرج عمر المستخدم في قرار تعيينه لأول مرة ويثبت عمره بشهادة ميلاده ، وفي الاحوال التي لا يتيسر فيها الحصول على شهادة الميلاد ، يقدر عمره بقرار تتخذه اللجنة الطبية الحكومية المختصة ، واذا كان يوم الولادة غير معروف اعتبر المستخدم من مواليد اليوم الاول من شهر كانون الثاني من سنة ولادته ·

(ب) يحسب عمر المستخدم وسنوات خدمته وأي ذكر للسنوات في هذا النظام على أساس التقويم الشمسي ·

المادة ١٠ – (أ)(٢) عند تعيين المستخدم في البنك لاول مرة يكون تحت التجربة لمدة ستة اشهر ، ويصبح المستخدم مثبتا تلقائيا في الخدمة اعتبارا من تاريخ انتهاء مدة التجربة ، اذا لم يصدر قرار بانهاء خدماته ، وتعتبر مدة التجربة قبل التثبيت جزءا من خدمة المستخدم الفعلية ·

(ب) يجوز الاستغناء عن خدمات المستخدم لعدم كفايته أو لسوء سلوكه خلال مدة التجربة بقرار من المحافظ بناء على تنسيب المدير ، ولا يحق له المطالبة بأي تعويض نتيجة لذلك ، كما لا يجوز اعادة استخدامه مرة أخرى ·

(ج) (٣) لا يجوز اعادة تعيين المستخدم الذي انتهت خدمته في البنك بسبب الفصل أو الاستغناء عن الخدمة ·

المادة ١١ – (٤) يحدد اليوم الاول من شهر تشرين أول من كل عام موعدا لمنح الزيادات السنوية للمستخدمين ·

المادة ١٢ – (أ) يجوز للمحافظ ، بناء على تنسيب المدير ، أن يمنح المستخدم النشيط الذي يبدي امتيازا في عمله وسلوكه ، زيادة جدارة على أن لا يتجاوز مقدارها زيادة سنوية واحدة كما هي مقررة لفئته ·

(ب) تمنح هذه الزيادات في اليوم الاول من شهر تشرين الاول من كل سنة ·

المادة ١٣ – يجري اعداد تقارير سنوية عن عمل وسلوك جميع المستخدمين ويعد الرئيس المباشر ورئيس الدائرة التي يعمل بها المستخدم هذه التقارير على النماذج المقررة ·

المادة ١٤ – ينبه المستخدم الذي يرد عنه تقرير بدرجة « متوسط » الى مظاهر تقصيره ، وينذر المستخدم الذي يرد عنه تقرير بدرجة « ضعيف » ويطلب من كل منهما تحسين عمله وتلافي تقصيره ، واذا لم يتلاف تقصيره ويتحسن عمله وورد عنه تقرير بدرجة « ضعيف » بعد ذلك فيستغنى عن خدماته في البنك ·

---

(١) مستبدلة بالنظام رقم ٥٠ لسنة ١٩٨١ – المشار اليه

(٢) ، (٣) ، (٤) مستبدلة بالنظام رقم ٥٦ لسنة ١٩٧٨ المشار اليه ·

الفصل الرابع
واجبات المستخدم وسلوكه

المادة ١٥ ـ على المستخدم أن :

(أ) يقسم اليمين الخاص بالعمل فى البنك ٠

(ب) يراعى مواعيد الدوام المحددة ويتقيد بها ٠

(جـ) يقوم بعمله المنوط به بكل كفاءة وأمانة ونشاط وبأسرع وقت ممكن ٠

(د) ينفذ أوامر رؤسائه وتعليماتهم ٠

(هـ) يراعى القوانين والانظمة والتعليمات الموضوعة لعمله وعليه أن يتجنب الوقوع عن قصد أو عن غير قصد فى أية مخالفة لروح هذه القوانين والانظمة والتعليمات ونصوصها ٠

(و) يتصرف بأدب وكياسة مع رؤسائه ومع الجمهور ٠

(ز) يبلغ المدير عن أى تغيير فى عنوانه المدون فى طلب استخدامه ٠

(ح) يرتدى أثناء العمل اللباس النظامى المقرر ، ويحافظ عليه ، ويظهر بالمظهر اللائق دائما ٠

المادة ١٦ ـ على المستخدم :

(أ) ألا يشتغل فى الامور السياسية ، أو يقوم بأى نشاط سياسى ٠

(ب) ألا يرشح نفسه للانتخابات النيابية أو البلدية الا بعد تقديم استقالته وقبولها ٠

(جـ) ألا ينقل أية معلومات عن البنك الى الغير ، وألا يحتفظ لنفسه بأية وثيقة أو مخابرة من وثائق البنك أو مخابراته أو بصورة أو بنسخة عنها ، أو يطلع أحدا من خارج البنك عليها ٠

(د) ألا يقبل وكالة أو تفويضا بقبض مبلغ ما لحساب أى شخص من خارج البنك من صناديق البنك ٠

(هـ) ألا يشتغل فى التجارة مباشرة أو بالواسطة ، أو يقوم بأى عمل اضافى مستمر خارج البنك سواء كان مأجورا أو غير مأجور ، الا اذا كان العمل هو فى سبيل رعاية أملاكه الخاصة أو التى يكون شريكا فى ملكيتها ٠

(و) ألا يكون وكيلا بأجر للقيام بأعمال الغير ، وألا يكون وكيلا بدون أجر اذا كانت الاعمال الموكل فيها بما جرت العادة بدفع أجرة الى الوكلاء مقابل القيام بها ، ولا يسرى هذا الحكم فى حال القوامة أو الوصاية على القاصرين وفاقدى الاهلية ونظارة الوقف الذى يكون المستخدم مستحقا فيه أو مشروطا تعيينه من قبل الواقف ٠

(ز) ألا يقبل هدايا أو اكراميات أو منح من أية مؤسسة أو شركة أو شخص له علاقة مالية أو تجارية مع البنك ٠

المادة ١٧ ـ (أ) يحظر على المستخدم أن يقوم بالاعمال التالية دون موافقة المدير الخطية :

١ ـ أن يكون طرفا فى أية معاملة من معاملات البنك ٠

٢ ـ أن يقوم بالاستدانة من البنوك التجارية أو مؤسسات الاقراض المتخصصة ٠

(ب) على المستخدم الذى يقع فى ارتباك مالى أن يعلم المدير بذلك ٠

المادة ١٨ ـ كل مستخدم يخالف أى حكم من أحكام هذا الفصل يعرض نفسه للاجراءات التأديبية بما فى ذلك الفصل ٠

الفصل الخامس
الدوام والاجازات

المادة ١٩ ـ على المستخدم الحضور فى الاوقات المحددة للدوام الرسمى ، وأن يوقع فى سجل الدوام فور حضوره ، ولا يجوز للمستخدم مغادرة البنك أثناء الدوام الرسمى الا باذن من رئيس الدائرة التى يعمل بها ٠

المادة ٢٠ ـ يجوز أن يطلب من أى مستخدم العمل بعد أوقات الدوام الرسمى للبنك فى حدود انجازه الواجبات المعينة له ، وتقرر المكافآت لقاء هذه الاعمال الاضافية حسب التعليمات التى يقررها المحافظ ٠

المادة ٢١ ـ اذا اضطر المستخدم للتغيب عن العمل بعذر مشروع فعليه أن يعلم المدير بذلك فورا سواء شفويا أو هاتفيا أو برقيا أو كتابيا ، قبل انقضاء يوم العمل التالى على تغيبه ، وأن

يثبت برقيته أو حديثه الشفهي أو الهاتفي بتعبئة النموذج المقرر لهذه الغاية ·

المادة ٢٢ ـ (أ) يعتبر المستخدم فاقدا لوظيفته اذا تغيب عن عمله الرسمي دون سبب مشروع أكثر من خمسة عشر يوما خلال السنة الواحدة ، أو أكثر من سبعة أيام متوالية على أن يسبق الفصل انذار كتابي بالبريد المسجل بعد غياب عشرة أيام في الحالة الاولى ، وثلاثة أيام في الحالة الثانية ، ويعتبر مجرد ارسال الانذار المسجل على عنوان المستخدم المبين في طلب استخدامه بينة كافية لاستلام الانذار ·

(ب) لا يستحق المستخدم أية رواتب أو علاوات أو مكافآت عن المدة التي يتغيب فيها عن عمله الرسمي دون سبب مشروع ·

المادة ٢٣ ـ (١) (أ) يستحق المستخدم من فئة (فني أ) اجازة عادية مدتها ٢٢ يوما في السنة ·

(ب) يستحق باقي المستخدمين من الفئات الاخرى اجازة عادية مدتها ١٤ يوما في السنة ولا يجوز جمع الاجازات العادية في جميع الاحوال لأكثر من مثلي الاجازة السنوية المستحقة ·

المادة ٢٤ ـ تحتسب الاجازة العادية السنوية التي يستحقها المستخدم ابتداء من أول كانون الثاني من كل سنة تلي تاريخ التعيين ، ويستحق المستخدم اجازة نسبية عن المدة الواقعة بين تاريخ تعيينه والحادي والثلاثين من شهر كانون الاول في تلك السنة ·

المادة ٢٥ ـ يستحق المستخدم الذي تنتهي خدمته في البنك لأي سبب كان ما عدا الفصل تعويضا عن مدة الاجازة العادية التي يستحقها بتاريخ انتهاء خدمته بنسبة راتبه الشهري ، واذا كان قد استعمل من الاجازة ما يزيد عن استحقاقه بالنسبة لمدة عمله فيسترد منه راتب الايام الزائدة الا اذا كان انتهاء الخدمة بسبب الوفاة ·

المادة ٢٦ ـ (أ) يمنح المستخدم اجازة مرضية بموجب تقارير طبية صادرة عن طبيب البنك أو مصدقة منه ولا تحسم من اجازته العادية ·

(ب) اذا لم يشف المستخدم بعد اجازة مرضية مدتها شهر واحد لنفس المرض فيحال الى اللجنة الطبية الحكومية المختصة لتمديد الاجازة للمدة التي تراها ضرورية ·

المادة ٢٧ ـ (أ) يتقاضى المستخدم المجاز اجازة مرضية راتبه كاملا عن الشهور الاربعة الاولى ونصف راتبه عن الشهور الاربعة التالية ، ويعتبر بدء مدة الاجازة المرضية من التاريخ الذي تحدده اللجنة الطبية الحكومية المختصة ·

(ب) اذا لم يشف المستخدم من مرضه بعد انتهاء مدة الثمانية شهور المذكورة أعلاه فتعاد معاينته من قبل اللجنة الطبية المختصة فاذا وجدت اللجنة لدى معاينتها للمستخدم مرة ثانية أن مرضه غير قابل للشفاء فتنتهي خدماته بقرار من المحافظ ·

(ج) اذا وجدت اللجنة الطبية لدى معاينتها للمستخدم مرة ثانية أن مرضه قابل للشفاء ولكنه ليس قادرا على استئناف عمله بعد ، فيجوز بناء على تنسيب اللجنة وموافقة المحافظ تمديد اجازته المرضية لمدة أخرى لا تتجاوز اربعة أشهر بنصف الراتب بعد الاشهر الثمانية الاولى ، واذا لم يشف المستخدم خلال هذه المدة ولم يصبح قادرا على استئناف عمله تنته خدماته حكما لعدم لياقته الصحية ·

المادة ٢٨ ـ (أ) تستحق المستخدمة الحامل اجازة أمومة أقصاها شهر واحد براتب كامل بناء على تقرير طبي من طبيب البنك ولا تشكل تلك الاجازة جزءا من الاجازة العادية أو المرضية ·

(ب) اذا تعذر على المستخدمة الحامل استئناف عملها بعد انتهاء اجازة الامومة بسبب مرض ، فيجوز منحها اجازة مرضية وفقا لأحكام الاجازة المرضية ·

المادة ٢٩ ـ في الحالات الطارئة ، وعندما يكون المستخدم قد استعمل كامل اجازته العادية السنوية ، يجوز للمحافظ منح المستخدم اجازة عرضية براتب كامل لمدة أقصاها ٧ أيام في

(١) مستبدلة بالنظام رقم ٥٩ لسنة ١٩٧٩ المشار اليه ·

السنة ، كما يجوز منحه اجازة بدون راتب لمدة اقصاها شهر واحد فى السنة ٠

المادة ٣٠ ـ يعطى المستخدم الذى سيؤدى فريضة الحج اجازة لا تزيد مدتها عن ١٤ يوما براتب كامل بالاضافة الى الاجازة العادية التى يستحقها ، على أن لا ينتفع المستخدم من هذه الاجازة الا مرة واحدة طوال مدة خدمته ٠

المادة ٣١ ـ (أ) اذا استدعى مستخدم للخدمة العسكرية فيعتبر منتدبا ويستوفى راتبه كاملا طيلة مدة الخدمة العسكرية ٠

(ب) اذا تقاضى المستخدم أية رواتب أو علاوات خلال مدة خدمته العسكرية فتحسم من الرواتب المستحقة له فى البنك ٠

الفصل السادس
المعالجة الطبية

المادة ٣٢ ـ (١) (أ) يقدم البنك لمستخدميه نفقات المعالجة والاستشفاء والعمليات واجور المختبرات والفحوص بأنواعها وأثمان العلاجات وشراء النظارات الطبية وتركيب الاطراف الصناعية وتركيب الاسنان ٠

(ب) يقدم البنك لافراد عائلة المستخدم (٥٠٪) من نفقات المعالجة والاستشفاء والعمليات وأجور المختبرات والفحوص بأنواعها وأثمان العلاجات ٠

(جـ) لا يتحمل البنك أية نفقات علاجية أو استشفائية أو أية نفقات أخرى متعلقة بالحمل والولادة ٠

المادة ٣٣ ـ اذا رأت اللجنة الطبية الحكومية المختصة ضرورة معالجة المستخدم فى خارج المملكة فيتحمل البنك جميع نفقات السفر والفحوص والاستشفاء الطبى وجميع نفقات المستشفى الاخرى وأثمان الادوية بالاضافة الى علاوات السفر التى يقررها المحافظ بهذا الشأن ٠

الفصل السابع
أجور الانتقال والسفر وبدلاته

المادة ٣٤ ـ (أ)(٢) اذا كلف أو انتدب أو استدعى مستخدم للقيام بعمل رسمى فى غير مركزه الرئيسى داخل المملكة أو فى خارجها فيدفع له عن كل ليلة يقضيها خارج مركز عمله علاوات السفر التى يتقاضاها الموظف الذى يعادل راتبه راتب المستخدم ٠

(ب) تدفع للمستخدم مياومات كاملة عن سبعة أيام بمعدل دينار ونصف عن كل يوم وذلك عند نقله من مركز عمله الدائم الى مركز عمل جديد فى مدينة أخرى داخل المملكة ، بالاضافة الى أجور انتقاله وأفراد عائلته ونقل أمتعته البيتية وذلك وفق التعليمات التى يضعها المحافظ بهذا الشأن ٠

المادة ٣٥ ـ اذا أوفد مستخدم فى دورة تدريبية الى خارج المملكة فتدفع له المياومات التى يقررها المحافظ بهذا الشأن ٠

الفصل الثامن
التأمين والحقوق الاخرى

المادة ٣٦ ـ يعقد البنك على نفقته تأمينا جماعيا لصالح مستخدميه على حياتهم وضد الحوادث بمبلغ يعادل أربعة أمثال الراتب السنوى لكل من نوعى التأمين ٠

المادة ٣٧ ـ يقدم البنك لكل مستخدم الملابس التى يقررها المحافظ ٠

الفصل التاسع
الاجراءات التأديبية

المادة ٣٨ ـ يجوز ايقاع العقوبات المسلكية التالية على المستخدمين وهى :

(أ) التنبيه ٠
(ب) الانذار ٠
(جـ) الحسم من الراتب الشهرى بما لا يزيد عن ربعه فى الشهر الواحد ٠
(د) منع الزيادات السنوية أو تأجيلها ٠
(هـ) تنزيل الراتب ٠
(و) الاستغناء عن الخدمة ٠
(ز) الفصل ٠

المادة ٣٩ ـ تفرض جميع العقوبات بقرار من

---

(١) مستبدلة بالنظام رقم ٨١ لسنة ١٩٧٤م ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٥١٤ فى ١٩٧٤/٩/١٦

(٢) مستبدلة بالنظام رقم ٥٦ لسنة ١٩٧٨ المشار اليه

المحافظ بناء على تنسيب المدير بالنسبة للعقوبات (أ ، ب ، جـ ، د) وبناء على تنسيب اللجنة بالنسبة للعقوبات (هـ ، و ، ز) ٠

المادة ٤٠ ـ يستغنى عن خدمات المستخدم فى احدى الاحوال التالية :

(أ) اذا عوقب بتوقيف زيادته السنوية لسنتين متتاليتين ٠

(ب) اذا عوقب بالحسم من راتبه مرتين ، ثم ارتكب ذنبا آخر يستوجب معاقبته باحدى العقوبات المنصوص عليها فى هذا النظام خلال سنتين متتاليتين ٠

(جـ) اذا ورد عنه تقريران سنويان متتاليان بتقدير « ضعيف » ٠

(د) اذا افتقد أحد شروط التعيين المنصوص عليها فى هذا النظام ٠

المادة ٤١ ـ تنتهى خدمات المستخدم بالفصل فى احدى الاحوال التالية :

(أ) اذا حكم عليه بجناية أو بجرم شائن مخل بالشرف أو الآداب العامة ، أو بالسجن لمدة تزيد عن ستة أشهر ، وفى هذه الحالة يصدر قرار الفصل اعتبارا من تاريخ اكتساب الحكم الدرجة القطعية ٠

(ب) اذا ثبت ارتكابه ذنبا خطيرا أو خطأ فادحا يضر بمصلحة البنك ٠

(جـ) اذا نزل راتبه ثم ارتكب ذنبا آخر يستوجب معاقبته باحدى العقوبات المنصوص عليها فى هذا النظام ما عدا التنبيه والانذار فى غضون سنتين متتاليتين ٠

(د) اذا فقد وظيفته فى الحالات المبينة فى هذا النظام ٠

المادة ٤٢ ـ اذا أقيمت دعوى جزائية ضد المستخدم فيجب أن لا تتخذ بحقه أية اجراءات تاديبية ناشئة عن التهمة الجزائية الموجهة اليه ، الى أن يصدر الحكم النهائى فى القضية الجزائية ٠

الفصل العاشر

صندوق الادخار

المادة ٤٣ ـ يبدأ اشتراك المستخدم فى صندوق الادخار من تاريخ تثبيته فى ملاك الخدمة الدائمة ، ويحسم من كامل راتبه الشهرى ٥٪ (خمسة بالماية) ويودع فى الصندوق فى حسابه ويدفع البنك شهريا لحسابه فى الصندوق ما قيمته ١٠٪ (عشرة بالماية) من كامل راتبه الشهرى ٠

المادة ٤٤ ـ لا يحق للمستخدم المجاز اجازة بدون راتب الاشتراك فى صندوق الادخار طيلة مدة الاجازة ٠

المادة ٤٥ ـ (١) يجوز للمستخدم الاقتراض من صندوق الادخار بقرار من رئيس دائرة الشؤون الادارية ورئيس قسم الابنية شريطة ما يلى :

(أ) أن لا يتجاوز المبلغ المقترض فى أى وقت من الاوقات (٧٥٪) من اجمالى المبالغ المتجمعة لحساب المستخدم فى الصندوق ٠

(ب) أن لا تقل مدة خدمة المستخدم فى البنك عن سنتين ٠

(جـ) أن تحسب فائدة على المبلغ المقترض بمعدل يزيد (١٪) عن سعر الخصم الرسمى المقرر من قبل البنك

الفصل الحادى عشر

انتهاء الخدمة والتعويضات

المادة ٤٦ (٢) (أ) تنتهى خدمة المستخدم لاحد الاسباب التالية :

١ ـ اذا بلغت مدة خدمته فى البنك أربعين سنة ٠

٢ ـ اذا أكمل السنة الستين من العمر ٠

٣ ـ اذا أنهيت خدمته من قبل المرجع المختص بسبب عدم لياقته الصحية ٠

٤ ـ التسريح ٠

٥ ـ الوفاة ٠

٦ ـ قبول الاستقالة ٠

٧ ـ الاستغناء عن الخدمة ٠

٨ ـ الفصل ٠

(ب) اذا انتهت خدمة المستخدم لاحد الأسباب المذكورة فى البنود (١ـ٥) من الفقرة(أ) اعلاه فتدفع له التعويضات التالية :

١ ـ المبالغ المتجمعة لحسابه فى صندوق الادخار ٠

٢ ـ راتب الاجازة العادية المستحقة حتى تاريخ الانتهاء ٠

(١) مستبدلة بالنظام رقم ٥٦ لسنة ١٩٧٨ المشار اليه

٣ ـ مكافأة نهاية الخدمة المستحقة على أساس راتبه الشهرى الأخير عن كل سنة قضاها فى خدمة البنك •

٤ ـ ما يستحق من المكافأة السنوية عن مدة خدمته فى تلك السنة •

المادة ٤٧ ـ يجوز انهاء خدمات المستخدم بالتسريح فى احدى الحالتين التاليتين :

(أ) اذا تبين للمحافظ بأنه لم يعد قادرا على خدمة البنك بنفس المستوى المطلوب •

(ب) اذا اقتنع المحافظ بأن ظروفا خاصة للمستخدم أصبحت تحول دون استمراره فى خدمة البنك •

(جـ) (١) بناء على طلب المستخدم اذا بلغت مدة خدمته فى البنك عشرين سنة أو أكثر •

المادة ٤٨ ـ تنتهى خدمة المستخدم فى البنك بقبول استقالته من عمله وتدفع له التعويضات التالية :

(أ) المبالغ المتجمعة لحسابه فى صندوق الادخار •

(ب) الرواتب المستحقة له حتى تاريخ قبول الاستقالة بالاضافة الى راتب الاجازة العادية المستحقة حتى تاريخ قبول الاستقالة •

(جـ) ما يستحق من المكافأة السنوية عن مدة خدمته فى تلك السنة •

المادة ٤٩ ـ اذا انتهت خدمة المستخدم بالاستغناء عن خدماته فيدفع له فى هذه الحالة :

(أ) ما يتجمع لحسابه فى صندوق الادخار عند انتهاء خدمته فى البنك ولا يتقاضى مساهمة البنك وأرباحها فى هذا الرصيد •

(ب) أية تعويضات قد تترتب على البنك بمقتضى أحكام قانون العمل الذى يكون نافذا فى تاريخ الاستغناء عن خدماته •

المادة ٥٠ ـ اذا انتهت خدمة المستخدم فى البنك بالفصل فلا يستحق أية تعويضات أو مكافآت ما عدا ما تجمع فى حسابه فى صندوق الادخار ولا يتقاضى مساهمة البنك وارباحها فى هذا الرصيد •

المادة ٥١ ـ تقبل استقالة المستخدم بقرار من المحافظ •

المادة ٥٢ ـ (أ) تعتبر التعويضات والمكافآت المنصوص عليها فى هذا النظام بديلا عن التعويضات والمكافآت التى ينص عليها قانون العمل •

(ب) اذا كانت قيمة التعويضات والمكافآت التى ينص على دفعها قانون العمل تزيد عما يدفع بمقتضى أحكام هذا النظام فتدفع هذه التعويضات والمكافآت عندئذ بمقتضى أحكام قانون العمل السارى المفعول •

المادة ٥٣ ـ (٢) تقتطع من المبالغ المستحقة للمستخدم عند انتهاء الخدمة لاى سبب كان جميع المبالغ المستحقة للبنك على المستخدم بما فى ذلك قرض الاسكان أو قرض صندوق الادخار والأقساط المستحقة من قروض الاسكان•

المادة ٥٤ ـ للمجلس بناء على تنسيب المحافظ اصدار أية تعليمات يراها ضرورية لتطبيق أحكام هذا النظام •

نظام رقم (٦١) لسنة ١٩٧٠
نظام موظفى المنظمة التعاونية الاردنية(٣)
صادر بمقتضى المادة (٣٢) من قانون التعاون المؤقت رقم ٥٥ لسنة ١٩٦٨

نظام رقم (٨٩) لسنة ١٩٧١(٤)
نظام الموظفين فى المؤسسة العامة للتامين
صادر بمقتضى الفقرة ٥ من المادة ١٨ من قانون المؤسسة العامة للتامين
الفصل الاول
تعاريف وتمهيد

المادة ١ ـ يسمى هذا النظام (نظام الموظفين فى المؤسسة العامة للتامين لسنة ١٩٧١) ويعمل به من تاريخ نشره فى الجريدة الرسمية •

المادة ٢ ـ تكون للكلمات التالية الواردة فى هذا النظام المعانى المخصصة لها فى أدناه ، ما لم تدل القرينة على خلاف ذلك :

ـ المملكة : المملكة الاردنية الهاشمية •
ـ المؤسسة : المؤسسة العامة للتامين •
ـ المجلس : مجلس ادارة المؤسسة •
ـ المدير : المدير العام للمؤسسة •
ـ اللجنة : لجنة الموظفين المؤلفة بمقتضى أحكام هذا النظام •

---

(١) مضافة بالنظام رقم ٨١ لسنة ١٩٧٤ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٥١٤ فى ١٦/٩/١٩٧٤
(٢) مستبدلة بالنظام رقم ٥٠ لسنة ١٩٨١ ـ المشار اليه
(٣) منشور بعد النظام رقم ١١٠ لسنة ١٩٧١
(٤) الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٣٢٦ فى ١٦/١٠/١٩٧١

ـ الملاك : مجمـــوع المراكز المقــررة فى الدرجات المنصوص عليها فى هذا النظام ٠

ـ الموظف : كل شخص يعين بقــرار من المرجع المختص فى احدى وظائف المؤسسة ٠

المـادة ٣ ـ (أ) تسرى أحكام هذا النظام على الموظفين الدائمين الذين يعينون فى احــدى درجات ملاك المؤسسة ٠

(ب) لا تسرى أحكام هذا النظام على :

١ ـ الموظفين بعقود الــذين يعينهم المجلس للقيام بأعمال ومهمات تتميز بالاختصاص والخبرة وتطبـــق عليهم شروط الاســـتخدام المثبتة فى عقودهم ٠

٢ ـ موظفى الحكومة والمؤسسات العـــامة الذين ينتدبون للعمل فى المؤسسة على أســاس التفرغ أو غير ذلك ، ويقرر لهم المجلس مكافآتهم نظير قيامهم بخدمة المؤسسة ٠

الفصـل الثـانى
درجات الملاك ورواتبهـا وزياداتها

المـادة ٤ ـ تــكون الدرجات فى المــلاك ورواتبها والحد الاعلى للزيادات السنوية كما يلى :

الدرجة	أدنى مربوطها دينار	أعلى مربوطها دينار	الحد الأعلى لزيادتها السـنوية دينار
الاولى	١٤٨	٢٢٠	٨
الثانية	١٠٠	١٤٠	٥
الثالثة	٦٧	٩٥	٤
الرابعة	٤٥	٦٣	٣
الخامسة	٣٢	٤٢	٢
السادسة	٢٢	٣٠	٢

المـادة ٥ ـ يقرر المجلس عدد المراكز فى كل درجة من هذه الدرجات بنــاء على تنسيب المدير العام ٠

الفصـل الثـالث
لجنــة الموظفــين

المـادة ٦ ـ تؤلف فى المؤسسة لجنة تسمى « لجنة الموظفين » ويشكلها المجلس من بين رؤساء الدوائر ويناط بها تقديم التنسيبات للمدير حول ما يلى :

(أ) تعيــين الموظفين وترفيعهم وتعـــديل رواتبهم واتخاذ الاجراءات التأديبية بحقهم وانهـــاء خدماتهم بالفصل أو الاستغناء عنها ٠

(ب) تدريب الموظفين فى داخل المؤسســة وخارجها وترشيحهم للبعثات العلمية فى الخارج ومتابعة تحصيل المبعوثين بقصــد التـــأكد من ارتفاع مستواهم الفنى والمسلكى ٠

(جـ) استثمــار أموال صـــندوق الادخار ومنح الموظفين والمستخدمين القروض منه ٠

الفصل الرابع
تعيـــين الموظفـــين

المـادة ٧ ـ لا يعين أى شخص فى احــدى وظائف المؤسسة الدائمة الا اذا كان :

(أ) أردنيــا ٠

(ب) مكملا السنة الثامنة عشرة من العمر٠

(جـ) سالما من الامراض والعاهات البدنية والعقلية التى تمنعه من القيام بواجباته بموجب قــرار من اللجنــة الطبيــة الحكومية المختصــة وللمجلس ـ فى حالات خاصة يقررها ـ تعيــين الاشخاص غير الحائزين على اللياقة البدنية الكاملة بناء على تقرير من طبيب المؤسســة يتضمن أن حالتهم الصحية لا تحــول دون قيامهم بســـائر الاعمـــال التى ستــوكل اليهم ولا تتعــارض مع السلامة الصحية العامة ٠

(د) حسن السلوك والسمعة ، وللمؤسسة أن تتحقق من ذلك بسؤال المصـــادر التى تراها مناسبة ٠

(هـ) متمتعا بحقوقه المدنية ، وغير محكوم عليه بجنــاية (باستثناء الجرائم السياسية) أو بجنحة مخــلة بالشرف كالسرقة والاحتيــال والاختلاس والتزوير والرشــوة وسوء الائتمــان وأية جريمة أخرى مخلة بالآداب العامة ٠

(و) حائزا على شهادة الدراسة الثانوية الاردنية العامة أو ما يعادلها كحد أدنى ٠

المادة ٨ ـ (أ) يتم تعيين رؤساء الدوائر فى المؤسسة وترفيعهم بقرار من المجلس بناء على تنسيب المدير ٠

(ب) يتم تعيين الموظفين ـ ما عدا رؤساء الدوائر ـ وترفيعهم بقرار من المدير بناء على تنسيب اللجنة ٠

(ج) يتم منح رؤساء الدوائر الزيادات السنوية وزيادات الجدارة بقرار من المدير ٠

(د) يتم منح الموظفين الزيادات السنوية وزيادات الجدارة بقرار من المدير بناء على تنسيب الرؤساء المباشرين للموظفين ٠

المادة ٩ ـ (أ) يدرج عمر الموظف فى قرار تعيينه لأول مرة ويثبت عمره بشهادة ميلاد ، وفى الاحوال التى لا يتيسر فيها الحصول على شهادة الميلاد يقدر عمره بقرار تتخذه اللجنة الطبية الحكومية المختصة ، واذا كان يوم الولادة غير معروف اعتبر الموظف من مواليد اليوم الاول من شهر كانون الثانى من سنة ولادته ٠

(ب) يحسب عمر الموظف وسنوات خدمته وأى ذكر للسنوات فى هذا النظام على أساس التقويم الشمسى ٠

المادة ١٠ ـ لا يجوز التعيين الا فى مراكز شاغرة فى ملاك الوظائف التى يحددها المجلس ، ولا يجوز أن يكون للتعيين أو للترفيع مفعول رجعى ٠

المادة ١١ ـ لا يجوز أن يعين أصحاب المؤهلات المبينة فى أدناه فى الوظائف الدائمة بدرجات ورواتب تزيد على الدرجات والرواتب التالية :

(أ) يعين حاملو شهادة الدراسة الثانوية الاردنية العامة أو شهادة الدراسة الثانوية التجارية أو ما يعادلهما فى أدنى مربوط الدرجة السادسة ٠

(ب) يعين خريجو المعاهد التى مدة الدراسة الكاملة فيها سنة واحدة بعد مستوى شهادة الدراسة الثانوية العامة أو ما يعادلها براتب السنة الثالثة من الدرجة السادسة ٠

(ج) يعين خريجو المعاهد التى مدة الدراسة الكاملة فيها سنتان بعد مستوى شهادة الدراسة الثانوية العامة او ما يعادلها فى أدنى مربوط الدرجة الخامسة ٠

(د) يعين خريجو المعاهد التى مدة الدراسة الكاملة فيها ثلاث سنوات بعد مستوى شهادة الدراسة الثانوية العامة أو ما يعادلها براتب السنة الرابعة من الدرجة الخامسة ٠

(هـ) يعين خريجو الجامعات والكليات العالية الذين يحملون شهادة البكالوريوس أو الليسانس مهما كانت مدة دراستهم فى أدنى مربوط الدرجة الرابعة ٠

(و) يعين خريجو الجامعات والكليات العالية الذين يحملون شهادة دبلوم الدراسات العليا (بعد حصولهم على شهادة البكالوريوس أو الليسانس) براتب السنة الثالثة من الدرجة الرابعة ٠

(ز) يعين خريجو الجامعات والكليات العالية الذين يحملون شهادة الماجستير (أستاذ آداب MA) أو (أستاذ علوم MSC) براتب السنة الخامسة من الدرجة الرابعة ٠

(ح) يعين حاملو شهادة الدكتوراه براتب السنة الخامسة من الدرجة الثالثة ٠

المادة ١٢ ـ (أ) يجب أن تكون الشهادات التى يجرى التعيين على أساسها صادرة عن معاهد أو كليات عالية أو جامعات معترف بها وأن تكون مصدقة حسب الاصول وأن تكون من المستوى المعترف به علميا فى بلد المعهد الذى منح الشهادة ٠

(ب) للمؤسسة أن تستأنس برأى وزارة التربية والتعليم حول معادلة الشهادات واعتمادها وتقدير مستواها العلمى ومدة الحصول عليها ٠

المادة ١٣ ـ (أ) اذا كان للمرشح خبرة عملية بعد الحصول على الشهادة العلمية فى أعمال التأمين قبل الانتساب الى المؤسسة فيمكن أن يعين براتب يزيد عن الحد المقرر لراتب الشهادة التى يحملها ، ولا يجوز أن تحسب سنوات الخبرة على أى أساس يجعل راتبه عند التعيين أكثر مما كان سيتقاضى فيما لو تعين فى المؤسسة منذ التخرج ٠

(ب) اذا كانت الخبرة عامة فتحسب زيادة الراتب بمعدل لا يزيد على نصف الزيادات المقررة ·

المادة ١٤ ـ (أ) فى حالة عدم وجود وظيفة شاغرة من الدرجة التى يستحقها المرشح يجوز أن يعين فى أعلى مربوط الدرجة الأدنى مباشرة على أن يشار الى ذلك فى قرار التعيين وأن يرفع للدرجة الاعلى عند شغور وظيفة فى تلك الدرجة ·

(ب) يجوز أن يتقاضى الموظف راتبه من أصل درجة أعلى مباشرة دون أن يكسبه ذلك حقا فى الترفيع اليها ·

المادة ١٥ ـ (أ) عند تعيين الموظف لأول مرة يكون تحت التجربة لمدة ثلاثة أشهر ويصبح مثبتا تلقائيا فى الخدمة اعتبارا من تاريخ انتهاء مدة التجربة ، فيما اذا لم يصدر قرار بانهاء خدماته ، وتعتبر مدة التجربة قبل التثبيت جزءا من خدمة الموظف الفعلية ·

(ب) يجوز انهاء خدمات الموظف لعدم كفاءته أو لسوء سلوكه خلال مدة التجربة بقرار من المرجع المختص بتعيينه ، ولا يحق له المطالبة بأى تعويض نتيجة لذلك · كما لا يجوز اعادة تعيينه مرة أخرى ·

(جـ) اذا أعيد تعيين الموظف الذى لم يكمل مدة تجربته الاولى فيجب أن يوضع تحت التجربة من جديد كما يوضع تحت التجربة مجددا كل من أمضى خارج المؤسسة مدة تزيد على ثلاث سنوات ·

(د) تتخذ قرارات اعادة التعيين وحقوق الموظف فى ظل هذه القرارات وفق التعليمات التى يصدرها المجلس بهذا الشأن ·

الفصل الخامس
واجبات الموظف وسلوكه

المادة ١٦ ـ على الموظف أن :

(أ) يقسم اليمين الخاصة بالعمل فى المؤسسة ·

(ب) يقوم بعمله المنوط به بكل كفاءة وأمانة ونشاط وبأسرع وقت ممكن ·

(جـ) يراعى المواعيد المحددة للدوام ويملأ أوقات العمل بانتاج مفيد ·

(د) ينفذ أوامر رؤسائه وتعليماتهم ويراعى التسلسل الوظيفى فى الاتصالات ·

(هـ) يطبق القوانين والانظمة والتعليمات الموضوعة لعمله ويتجنب الوقوع عن قصد أو غير قصد فى مخالفة لروحها أو نصها ·

(و) يقدم أية اقتراحات مفيدة لضبط طرق العمل ورفع مستواه ويبلغ رؤساءه عن كل تجاوز أو اهمال أو تلاعب أو اجراء يضر بمصلحة المؤسسة أو مخالفة فى تطبيق القانون والانظمة والتعليمات وعن كل قصور أو تراخ فى تأدية العمل وقع من قبل مرؤوسيه ، وعلى كل رئيس يصل الى علمه التجاوز أو المخالفة أو الاهمال أو التقصير أن يبلغ المدير بذلك فورا ·

(ز) يتصرف بأدب وكياسة مع رؤسائه ومرؤوسيه ومع الجمهور ، ويحافظ فى جميع الاوقات على شرف الوظيفة وحسن سمعتها ·

(ح) يحافظ على السرية المطلقة فيما يتعلق بعمله فى المؤسسة ·

(ط) يحافظ على مصلحة المؤسسة وأموالها وسائر موجوداتها ·

(ى) يبلغ رئيسه المباشر اذا وقع فى ارتباك مالى ·

(ك) يقدم كفالة أو تأمينا اذا كان يعمل بوظيفة أمين صندوق أو مسؤولا عن جباية أموال المؤسسة أو حفظها وذلك حسب الشروط والتعليمات التى يصدرها المدير ·

المادة ١٧ ـ على الموظف :

(أ) ألا يشتغل فى الامور السياسية أو يقوم بأى نشاط سياسى ·

(ب) ألا يرشح نفسه للانتخابات النيابية أو البلدية الا بعد تقديم استقالته وقبولها ·

(جـ) ألا يستغل وظيفته وصلاحياته لمنفعة أو ربح شخصى ·

(د) ألا يقبل وكالة أو تفويضا بقبض مبلغ ما لحساب أى شخص من صناديق المؤسسة·

(هـ) ألا يشتغل فى التجارة مباشرة أو بالواسطة ، أو يقبل أى عمل خارج نطاق أعماله الرسمية مع أى فرد أو مؤسسة تجارية ·

(و) ألا يكون وكيلا بأجر فى القيام بأعمال الغير ، وألا يكون وكيلا بدون أجر اذا كانت الاعمال الموكل فيها بما جرت العادة بدفع أجرة مقابل القيام بها ، ولا يسرى هذا الحكم فى حال

القوامة أو الوصاية على القاصرين وناقصى الاهلية ونظارة الوقف الذى كان الموظف مستحقا فيه أو مشروطا تعيينه من قبل الواقف ·

(ز) ألا يتعاطى القمار بجميع أنواعه أو يشترك فى صفقات أو مضاربات تجارية فى الاسهم والسندات أو يتقاضى أية عمولة عن مثل هذه الصفقات ·

(ح) ألا يقبل هدايا أو اكراميات أو منح من أية مؤسسة أو شركة أو شخص له علاقة مالية أو تجارية مع المؤسسة ·

(ط) ألا ينم تصرفه مع رؤسائه ومرؤوسيه ومع الجمهور عن أى نوع من المحاباة أو التحيز·

(ى) ألا يقوم بأى عمل اضافى فى خارج المؤسسة سواء كان مأجورا أو غير مأجور الا اذا كان العمل هو فى سبيل رعاية أملاكه الخاصة أو التى يكون شريكا فى ملكيتها ·

المادة ١٨ ـ يحظر على الموظف أن يقوم بالاعمال التالية ، دون موافقة المدير الخطية :

(أ) أن ينقل أية معلومات عن المؤسسة أو أعمالها الى الصحف أو الدوائر الحكومية أو الناس ·

(ب) أن يقوم بأى عمل اضافى مأجور أو غير مأجور يتعلق بالامور العلمية أو الخيرية ·

(جـ) أن يكون طرفا فى أية معاملة من معاملات المؤسسة ·

(د) أن يقوم بالاستدانة من البنوك التجارية ومؤسسات الاقراض المتخصصة ·

(هـ) أن يقدم شهادة أو خبرة فيما يتعلق بالحسابات أو الخطوط أو التواقيع فى أى محكمة أو لجنة تحكيم ·

(و) أن يحتفظ لنفسه بأية وثيقة أو مخابرة من وثائق المؤسسة ومخابراتها أو بصورة أو بنسخة عنها ، أو أن يطلع أحدا من الخارج عليها ·

المادة ١٩ ـ كل موظف يخالف أى حكم من أحكام هذا الفصل يعرض نفسه للعقوبات التأديبية بما فى ذلك الفصل من الخدمة ·

الفصل السادس
الزيادات السنوية والمكافآت والترفيع

المادة ٢٠ ـ (أ) يحدد اليوم الاول من نيسان واليوم الاول من تشرين الاول من كل سنة موعدا للزيادات السنوية للموظفين ·

(ب) اذا لم يصادف تاريخ التعيين ، أو تاريخ الترفيع ، أحد التاريخين المحددين فى الفقرة « أ » من هذه المادة فتؤجل أو زيادة سنوية للموظف حتى التاريخ الاقرب منهما ·

(جـ) فى حالة تأجيل موعد الزيادة السنوية حسب الفقرة «ب» من هذه المادة فلا تدفع أية فروقات نقدية ·

المادة ٢١ ـ (أ) يجوز للمدير بناء على تنسيب الرؤساء المباشرين للموظف أن يمنح الموظف الممتاز الذى يبدى جدارة فى عمله ، والذى ورد عنه تقريران متتاليان بدرجة « جيد جدا » أو « ممتاز » زيادة جدارة على أن لا يتجاوز مقدارها الزيادة السنوية المقررة لدرجته ·

(ب) تمنح زيادات الجدارة فى اليوم الاول من شهر نيسان من كل سنة ·

المادة ٢٢ ـ (أ) اذا حصل موظف على مؤهل علمي جديد فيطبق عليه أحد الحكمين التاليين أيهما أفضل لمصلحته :

١ ـ أن يعطى راتب الشهادة المقرر بحسب أحكام هذا النظام ·

٢ ـ أن يعطى زيادة سنوية واحدة اذا حصل على شهادة الدبلوم أو البكالوريوس أو زيادتين اذا حصل على شهادة الماجستير ، أو ثلاث زيادات سنوية اذا حصل على شهادة الدكتوراه ·

(ب) فى حالة عدم وجود درجة شاغرة من مستوى الدرجة التى يستحقها فيجوز أن يعدل وضعه جزئيا ضمن الدرجة الادنى منها مباشرة بحيث يعطى أعلى مربوطها ، على أن يكون له حق الاولوية فى الترفيع للدرجة التى يستحقها عند شغور أول درجة مناسبة ·

(جـ) اذا حصل موظف على خبرات جديدة مما يتصل مباشرة بأعمال المؤسسة ولم يحصل على شهادة علمية بعد دراسته لمدة تزيد عن تسعة أشهر ، فيعطى زيادة سنوية واحدة اضافية فى أحد الموعدين المحددين للزيادات السنوية ·

(د) تجرى التعديلات على الرواتب والدرجات المشار اليها فى هذه المادة بتنسيب من اللجنة وقرار من المدير ·

المادة ٢٣ ـ لا يجوز ترفيع موظف من درجة الى درجة أعلى الا اذا زادت مدة خدمته فى المؤسسة عن سنتين وكان راتبه الشهرى راتب السنة الرابعة

من الدرجة التى يشغلها أو أكثر وكان آخر تقريرين سنويين قد وردا عنه بتقدير « جيد جيدا » أو « ممتاز » ٠

المادة ٢٤ ـ ينظر عند اتخاذ قرارات الترفيع الى كفاءة الموظف وانتاجه وجدارته ومسؤولياته ثم الى مؤهلاته العلمية ثم الى الاقدمية فى الدرجة الحالية وتؤخذ هذه الامور جميعها بعين الاعتبار ٠

المادة ٢٥ ـ يجرى اعداد تقارير سنوية عن عمل وسلوك جميع الموظفين فى الدرجات الثانية الى السادسة ، ويعد الرؤساء المباشرون للموظفين، هذه التقارير على النماذج المقررة ٠

المادة ٢٦ ـ ينبه الموظف الذى يرد عنه تقرير بدرجة « متوسط » الى مظاهر تقصيره ، وينذر الموظف الذى يرد عنه تقرير بدرجة « ضعيف » ويطلب من كل منهما تحسين عمله وتلافى تقصيره واذا لم يحسن عمله أو يتلافى تقصيره وورد عنه بعد ذلك تقرير بدرجة « ضعيف » فللجنة أن توصى بانهاء خدماته بالتسريح ٠

المادة ٢٧ ـ اذا قدمت بحق موظف شكوى تستوجب احالته الى المحاكمة أو الى اللجنة ، (كمجلس تأديبى) ، فلا ينظر فى ترفيعه الا بعد صدور القرار النهائى فى قضيته ، على أن تترك احدى الدرجات التى يمكن ترفيعه اليها شاغرة الى أن يبت فى قضيته ، فاذا تقررت تبرئته من التهمة الجزائية المسندة اليه ، ولم تتخذ اجراءات تأديبية بحقه ، نظر فى ترفيعه ، واعتبر ترفيعه من التاريخ الذى استحقه فيه ٠

المادة ٢٨ ـ للمجلس منح الموظفين مكافأة سنوية أو نصف سنوية لا يتجاوز مقدارها فى أى وقت راتب شهرين ٠

الفصل السابع
النقل والوكالة والاعارة

المادة ٢٩ ـ (أ) للمدير أن ينقل أى موظف من وظيفة الى أخرى بنفس الدرجة والراتب ٠

(ب) يجب أن يكون القرار المتعلق بالنقل خطيا ولا يجوز الاعتراض عليه ٠

المادة ٣٠ ـ للمدير أن يكلف أى موظف أثناء الدوام الرسمى بانجاز أى عمل يمكن أن يتأثر بغياب أحد الموظفين لاى سبب كان ، ولا يتقاضى الموظف المكلف أية علاوات لقاء قيامه بالاعمال الاضافية التى أوكلت اليه ٠

المادة ٣١ ـ (أ) يجوز اعارة موظف للخدمة فى الدوائر والمؤسسات الحكومية الاردنية أو فى المؤسسات الاقتصادية التى تساهم فيها الحكومة الاردنية أو المؤسسات الاقتصادية والمالية والدولية والاقليمية ودوائر ومؤسسات الحكومات العربية الاقتصادية والمالية وذلك بعد موافقة الموظف ٠

(ب) يقرر المجلس مدة الاعارة وشروطها الاخرى ، على أن لا تتجاوز مدتها ثلاث سنوات ، ولا يجوز اعارة الموظف بعد تلك المدة الا بعد مرور ثلاث سنوات على انتهاء اعارته الاولى ٠

(ج) تضاف مدة الخدمة التى يقضيها الموظف معارا الى مدة خدمته فى المؤسسة وتحسب لغايات استحقاق الزيادة السنوية أو الترفيع ٠

(د) لا يتقاضى الموظف المعار ـ طيلة مدة اعارته ـ أى جزء من راتبه ، ولا أية علاوات أو مكافآت ولا يستحق أية أجازات عنها ٠

(هـ) عند انتهاء مدة الاعارة يعاد الموظف الى وظيفة مناسبة براتب يعادل ما كان يستحقه كما لو لم تجر اعارته ٠

(و) لا يخضع الموظف المعار طيلة مدة اعارته لنظام صندوق الادخار فى المؤسسة ولا يشمله التأمين السارى المفعول على موظفى المؤسسة ٠

الفصل الثامن
الدوام والاجازات

المادة ٣٢ ـ (أ) تنظم شؤون الدوام والاجازات بتعليمات يصدرها المدير ٠

(ب) على الموظف الحضور فىالاوقات المحددة للدوام الرسمى ، وتوقيع سجل الحضور فور حضوره وقد يعرضه تكرار التأخر بدون عذر مشروع الى فرض أى من العقوبات الواردة فى هذا النظام ٠

المادة ٣٣ ـ يجوز أن يطلب من أى موظف العمل بعد أوقات الدوام الرسمى فى حدود انجازه الواجبات المعينة له ، وتقرر المكافآت لقاء هذه الاعمال الاضافية حسب التعليمات التى يقررها المجلس ٠

المادة ٣٤ ـ اذا اضطر الموظف للتغيب عن العمل بعذر مشروع فعليه أن يعلم رئيسه المباشر بذلك فورا سواء شفويا أو هاتفيا أو برقيا أو كتابيا ، قبل انقضاء يوم العمل التالى على تغيبه ، وأن يثبت حديثه الهاتفى أو الشفهى أو برقيته بتعبئة النموذج المقرر لهذه الغاية ٠

المادة ٣٥ ـ (أ) يعتبر الموظف فاقدا لوظيفته اذا تغيب عن عمله الرسمى دون سبب مشروع أكثر من خمسة عشر يوما خلال السنة الواحدة أو أكثر من سبعة أيام متتالية على أن يسبق الفصل انذار كتابى بالبريد المسجل بعد غياب عشرة أيام فى الحالة الاولى وثلاثة أيام فى الحالة الثانية ، ويعتبر مجرد ارسال الانذار المسجل على عنوان الموظف المبين فى ملفه بينة كافيا لاستلام الانذار ٠

(ب) لا يستحق الموظف أى رواتب أو علاوات أو مكافآت عن المدة التى يتغيب فيها عن عمله الرسمى دون سبب مشروع ٠

المادة ٣٦ ـ يستحق الموظفون أجازات عادية عن كل سنة حسب التفصيل التالى :

(أ) موظفو الدرجة الاولى والثانية ٣٠ يوما ٠

(ب) موظفو الدرجة الثالثة والرابعة ٢٦ يوما ٠

(ج) موظفو الدرجة الخامسة والسادسة ٢٢ يوما ٠

المادة ٣٧ ـ (أ) تحسب الاجازة العادية السنوية التى يستحقها الموظف ابتداء من أول كانون الثانى من كل سنة تلى تاريخ التعيين ويستحق الموظف أجازة نسبية عن المدة الواقعة بين تاريخ تعيينه والحادى والثلاثين من شهر كانون الاول من تلك السنة ٠

(ب) لا يجوز جمع الاجازات العادية لاكثر من مثلى الاجازة السنوية المستحقة ٠

المادة ٣٨ ـ يستحق الموظف الذى تنتهى خدمته فى المؤسسة ـ لاى سبب كان ما عدا الفصل ـ تعويضا عن مدة الاجازة العادية التى يستحقها بتاريخ انتهاء خدمته بنسبة راتبه وعلاواته ، واذا كان قد استعمل من الاجازة ما يزيد عن استحقاقه فيسترد منه راتب الايام الزائدة الا اذا كان انتهاء الخدمة بسبب الوفاة ٠

المادة ٣٩ ـ للمدير الحق فى استدعاء الموظف من أجازته العادية قبل انقضاء مدتها وتتحمل المؤسسة نفقات عودته بوسيلة السفر المسموح بها سواء كان ذلك داخل المملكة أو خارجها ٠

المادة ٤٠ ـ (أ) يجوز للمدير بناء على تنسيب اللجنة منح الموظف أجازة دراسية بدون راتب أو علاوات أو مكافآت لا تزيد مدتها عن سنتين ٠

(ب) تعتبر الاجازة الدراسية جزءا من خدمة الموظف الفعلية ، كما تحسب مدة الاجازة من حيث استحقاق الزيادة السنوية أو الترفيع ٠

المادة ٤١ ـ (أ) يمنح الموظف أجازة مرضية بموجب تقارير طبية صادرة عن طبيب المؤسسة أو مصدقة منه ، ولا تحسم من أجازاته العادية ٠

(ب) اذا لم يشف الموظف بعد أجازة مرضية مدتها شهر بسبب نفس المرض فيحال الى اللجنة الطبية الحكومية المختصة لتمديد أجازته المرضية للمدة التى تراها ضرورية ٠

المادة ٤٢ ـ (أ) يتقاضى الموظف المجاز أجازة مرضية راتبه كاملا عن الشهور الاربعة الاولى ونصف راتبه عن الشهور الاربعة التالية ، ويعتبر بدء مدة الاجازة المرضية من التاريخ الذى تحدده اللجنة الطبية الحكومية المختصة ٠

(ب) اذا لم يشف الموظف من مرضه بعد انتهاء مدة الثمانية شهور المذكورة اعلاه فتعاد معاينته من قبل اللجنة الطبية المختصة فاذا وجدت لدى معاينتها للموظف مرة ثانية ان مرضه غير قابل للشفاء فتنتهى خدماته بقرار من المدير ٠

(ج) اذا وجدت اللجنة الطبية لدى معاينتها للموظف مرة ثانية ان مرضه قابل للشفاء ولكنه ليس قادرا على استئناف عمله بعد ، فيجوز بناء على تنسيب المدير وموافقة المجلس تمديد اجازته المرضية لمدة أخرى لا تتجاوز أربعة أشهر بنصف الراتب بعد الاشهر الثمانية الاولى ٠ واذا لم يشف الموظف خلال هذه المدة ولم يصبح قادرا على استئناف عمله تنتهى خدماته حكما لعدم لياقته الصحية ٠

المادة ٤٣ ـ (أ) تستحق الموظفة الحامل أجازة أمومة أقصاها شهر واحد براتب كامل ، بناء على تقرير طبى من طبيب المؤسسة ولا تحسب هذه الاجازة من أصل الاجازة العادية أو المرضية ٠

(ب) اذا تعذر على الموظفة الحامل استئناف عملها بعد انتهاء اجازة الامومة ، بسبب مرض ، فيجوز منحها أجازة مرضية وفقا لاحكام الاجازة المرضية ٠

المادة ٤٤ ـ فى الحالات الطارئة وعندما يكون الموظف قد استعمل كامل أجازاته العادية السنوية، يجوز للمدير منح الموظف أجازة عرضية براتب كامل لمدة أقصاها ١٤ يوما فى السنة ، كما يجوز منحه أجازة بدون راتب لمدة أقصاها شهران فى السنة ٠

المادة ٤٥ ـ يعطى الموظف الذى سيؤدى فريضة الحج أجازة لا تزيد مدتها عن ١٤ يوما براتب كامل بالاضافة الى الأجازة العادية التى يستحقها ، على أن لا ينتفع الموظف من هذه الاجازة الا مرة واحدة طوال مدة خدمته فى المؤسسة ٠

المادة ٤٦ ـ (أ) اذا استدعى موظف للخدمة العسكرية فيعتبر منتدبا ويستوفى راتبه كاملا من المؤسسة طيلة مدة الخدمة العسكرية ٠

(ب) اذا حصل الموظف على أية رواتب أو علاوات خلال خدمته العسكرية فيجرى حسمها من أصل راتبه المستحق ٠

الفصل التاسع
المعالجة الطبية

المادة ٤٧ ـ (أ) تقدم المؤسسة لموظفيها نفقات المعالجة ونفقات الاستشفاء والعمليات وأجور المختبرات والفحوص بأنواعها وأثمان العلاجات وشراء النظارات الطبية وتركيب الاطراف الصناعية وتركيب الاسنان ولا تقدم مثل هذه الخدمات لافراد عائلة الموظف ٠

(ب) لا تتحمل المؤسسة أية نفقات علاجية أو استشفائية أو أية نفقات أخرى متعلقة بالحمل والولادة ٠

المادة ٤٨ ـ اذا رأت اللجنة الطبية الحكومية المختصة ضرورة معالجة الموظف فى خارج المملكة فتدفع المؤسسة :

(أ) جميع نفقات السفر والفحوص والاستشفاء الطبى وجميع نفقات المستشفى الاخرى اذا تمت المعالجة فى المستشفى وفى هذه الحالة يتقاضى الموظف ٤٠٪ من علاوات السفر المقررة بموجب هذا النظام عن كل ليلة يقضيها فى المستشفى ٠

(ب) جميع نفقات السفر والفحوص والمعالجة واثمان الادوية بالاضافة الى كامل علاوات السفر المقررة بموجب هذا النظام ، عن كل ليلة يقضيها فى الخارج لغايات المعالجة اذا تمت المعالجة خارج المستشفيات ٠

الفصل العاشر
أجور الانتقال والسفر وبدلاته

المادة ٤٩ ـ (أ) تؤدى للموظف عند تعيينه لاول مرة أو عند نقله من مكان الى آخر أجور انتقاله وأفراد أسرته ونقل أمتعته البيتية من مركز اقامته أو وظيفته الى المركز الذى عين به أو نقل اليه وفقا للترتيب التالى :

الدرجة	سيارة ركوب	بالقطار	سيارة شحن حمولة
الأولى والثانية والثالثة	كاملة (أو مقعد لكل فرد من أفراد أسرته أيهما أفضل له)	أولى	١٢ طنا
الرابعة والخامسة والسادسة	(مقعد له ولكل من أفراد أسرته)	ثانية	١٠ طنا

(ب) تطبق التعرفة المقررة فى وزارة المالية بالنسبة لسيارات الركوب وسيارات الشحن ٠

المادة ٥٠ ـ لاتدفع أجور نقل الموظف فى الحالات التالية :

(أ) عن تنقلاته بين مسكنه ومركز عمله الا فى ظروف استثنائية تستلزمها طبيعة عمله بعد أوقات الدوام الرسمى وبعد الحصول على موافقة المدير على ذلك ٠

(ب) عندما يتم نقله من مركز الى آخر بناء على طلبه الخطى ٠

المادة ٥١ ـ (أ) للمدير أن يصرح لرؤساء الدوائر باقتناء سيارة خاصة تستعمل لتنقلاتهم فى مهماتهم الرسمية أثناء الدوام أو بعده مقابل علاوة شهرية مقدارها عشرة دنانير ·

(ب) تدفع هذه العلاوات الشهرية ضمن الشروط التالية :

١ ـ أن تكون السيارة المصرح باقتنائها مسجلة باسم الشخص مباشرة أو بواسطة وكالة سيارات مسجلة فى المملكة ·

٢ ـ أن لا يكون بحوزته أو تحت تصرفه سيارة خاصة بالمؤسسة يستعملها فى تنقلاته ·

٣ ـ أن يوقف صرف العلاوة عن المدة التى يتغيب فيها المدير أو الرئيس عن عمله لمدة تزيد عن شهر واحد ·

المادة ٥٢ ـ تصرف الأجور الكيلومترية للمصرح لهم باقتناء سيارات خاصة أو للموظف الذى يستعمل سيارته الخاصة فى سفراتهم الرسمية خارج حدود مناطق البلديات التى تقع مراكز أعمالهم الدائمة فيها بالمعدل المقرر لموظفى الحكومة ·

المادة ٥٣ ـ يسمح للموظف عند سفره خارج المملكة بمهمة رسمية باستعمال وسائل الانتقال والسفر وفقا للترتيب التالى :

الدرجة	سيارة ركوب	بالقطار	بالباخرة	بالطائرة
الأولى	كاملة	أولى	أولى	أولى
الثانية والثالثة	كاملة	ثانية	ثانية	سياحية
الرابعة والخامسة والسادسة	مقعد	ثانية	سياحية	سياحية

المادة ٥٤ ـ (أ) اذا كلف أو انتدب أو استدعى موظف للقيام بعمل رسمى فى غير مركزه الرئيسى داخل المملكة تدفع له علاوات السفر التالية عن كل ليلة :

	فلس	دينار
الدرجة الأولى	ـ	
الدرجة الثانية	٥٠٠	٣
الدرجة الثالثة والرابعة	ـ	٣
الدرجة الخامسة	٥٠٠	٢
الدرجة السادسة	ـ	٢

(ب) تدفع للموظف مياومات كاملة عن سبعة أيام بنفس المعدلات السابقة ، وذلك عند نقله من مركز عمله الدائم الى مركز عمل جديد فى مدينة أخرى داخل المملكة ·

المادة ٥٥ ـ (أ) اذا أوفد موظف بمهمة رسمية خارج المملكة فتدفع له علاوات السفر التالية عن كل ليلة يقضيها فى المبيت فى الخارج دون تحديد لعدد الليالى :

البلدان	الدرجة ١ ، ٢	الدرجة ٣ ، ٤	الدرجة ٥ ، ٦
الكويت والدول الأوروبية والامريكية	١٢ دينارا	١٠ دنانير	٨ دنانير
الدول الأخرى	١٠ دنانير	٥٠٠ر٧ دينار	٥ دنانير

(ب) اذا كان الموظف الموفد بمهمة رسمية يحل فى ضيافة الجهة الموفد اليها أو يتقاضى علاوات سفر وانتقال منها فتدفع له علاوات بمعدل ٥٠٪ من العلاوة المقررة أعلاه ·

المادة ٥٦ ـ (أ) اذا وجهت دعوة رسمية الى الموظف للسفر الى خارج المملكة من قبل الحكومات والمؤسسات والهيئات الأجنبية ، فلا يجوز للموظف أن يقبل الدعوة أو يسافر الا بموافقة المدير الخطية ·

(ب) اذا قبل الموظف الدعوة بعد موافقة المدير لأن لها صلة بعمله ، فيدفع له علاوة بمعدل ٥٠٪ من العلاوة المقررة بمقتضى أحكام المادة السابقة ولا تحسم مدة الدعوة من اجازته العادية ·

الفصل الحادي عشر

البعثـــات

المادة ٥٧ ـ يتم ترشيح الموظفين للبعثات وايفادهم بقرار يتخذه المدير بنـــاء على تنسيب اللجنة .

المادة ٥٨ ـ (أ) اذا أوفد موظف فى بعثة دراسية أو تدريبية خارج المملكة لمدة تقـــل عن أربعـــة أشهر ولم تصرف له أية مخصصات أو تقدم له أية تسهيلات من جهة أخرى فتدفـــع له أجور السفر والرسوم المدرسية وأثمان الــكتب وعلاوة شهرية حسب الجدول التالى :

البلدان	الدرجـة ١ ، ٢	الدرجـة ٣ ، ٤	الدرجـة ٥ ، ٦
الدول الامريكية والكويت	١٤٠ دينارا	١٢٠ دينارا	١١٠ دنانير
الدول الأوروبية	١٣٠ دينارا	١١٠ دنانير	١٠٠ دينار
الدول الأخرى	١٢٠ دينارا	١٠٠ دينار	٩٠ دينارا

(ب) اذا أوفد موظف فى بعثة دراسية أو تدريبية خارج المملكة لمدة تقل عن أربعة أشـــهر على نفقة جهـــة أخرى غـــير المؤسسة وكانت مخصصات الجهة الأخرى والتسهيلات التى تقدم له أقل من العلاوات التى تدفع بموجب الفقرة(أ) أعلاه فيدفع له مقدار الفرق بين ما تدفعه الجهـة الأخرى والعلاوات المقررة فيها .

المادة ٥٩ ـ (أ) اذا أوفد موظف فى بعثة دراسية أو تدريبية خارج المملكة لمدة أربعة أشهر أو أكثر على نفقـــة المؤسسة ولم تصرف له أية مخصصات أو تقدم له أية تسهيلات من جهـــة أخرى فتدفع له أجور السفر والرسوم المدرسية وأثمان الكتب وعـــلاوة شهرية حسب الجـدول التالى :

البلدان	الدرجـة ١ ، ٢	الدرجـة ٣ ، ٤	الدرجـة ٥ ، ٦
الدول الامريكية والكويت	١٢٠ دينارا	١٠٠ دينار	٩٠ دينارا
الدول الأوروبية	١١٠ دنانير	٩٠ دينارا	٨٠ دينارا
الدول الأخرى	١٠٠ دينار	٨٠ دينارا	٧٠ دينارا

(ب) اذا أوفد موظف فى بعثة دراسية أو تدريبية خارج المملكة لمدة أربعة أشهر أو أكثر على نفقة جهـــة أخرى غـــير المؤسسة وكانت المخصصات والتسهيلات المقدمة من الجهة الأخرى أقل من العلاوات التى تدفع بموجب الفقرة (أ) أعلاه فيدفع له مقدار الفرق بين ما تدفعه الجهـة الاخرى والمياومات المقررة فيها .

المادة ٦٠ ـ اذا أوفـــد الموظف للاطـلاع وزيادة المعلومات لمدة لا تزيد عن أسبوعين فى بلد واحد فيعتبر فى حكم الموظف الموفد بمهمـة رسمية ، فاذا زادت المدة عن ذلك وفى بلد واحد فيعتبر فى حكم الموفد للتدريب .

المادة ٦١ ـ (أ) للمدير أن يمنح الموظف الموفد فى بعثة دراسية أو تدريبية سلفة عـــلى راتبه لا تتجاوز مجمـــوع رواتبه لمدة البعثة أو الرواتب المستحقة لمدة ستة أشهر أيهما أقل .

(ب) اذا كانت مدة البعثة أقل من أربعـــة أشهر فيجـــوز للمدير أن يمنـــح الموظف الموفد سلفة ميـــاومات على بعثته بحيث لا يتجـــاوز مقدارها المياومات المقررة .

المادة ٦٢ ـ تطبق أحكام نظام البعثـــات العلمية المعمول به فى المملكة على سائر الشئون الأخرى المتعلقة بالمبعوثين .

الفصل الثانى عشر

التأمين والحقوق الأخرى

المادة ٦٣ ـ تعقد المؤسسة على نفقتهـــا تأمينا جماعيا لصالح موظفيها على حياتهم وضـــد الحوادث بمبلغ يعادل أربعة أمثال الراتب السنوى لكل من نوعى التأمين .

المادة ٦٤ – تمنح علاوة خاصة مقدارها ثلاثة دنانير شهريا لكل من أمناء الصناديق فى المؤسسة ، وذلك لمواجهة أى نقص يتعرضون له أثناء تأدية أعمالهم ، وتمنح العلاوات وفقا للتعليمات والشروط التى يقررها المدير •

المادة ٦٥ – تتحمل المؤسسة نفقات تركيب الهواتف ونقلها ورسوم الاشتراك فيها وأجور المخابرات الرسمية وذلك لرؤساء الدوائر ولاى موظف آخر يرى المدير ضرورة وجود هاتف فى منزله •

الفصل الثالث عشر
الاجراءات التأديبية

المادة ٦٦ – يجوز ايقاع العقوبات المسلكية التالية على الموظفين :

(أ) التنبيه •
(ب) الانذار •
(ج) الحسم من الراتب الشهرى بما لا يزيد عن ربعه فى الشهر الواحد •
(د) منع الزيادة السنوية أو تأجيلها •
(هـ) تأخير الترفيع •
(و) تنزيل الراتب الشهرى فى الدرجة •
(ز) تنزيل الدرجة •
(ح) الاستغناء عن الخدمة •
(ط) الفصل •

المادة ٦٧ – تفرض جميع العقوبات بقرار من المدير بناء على تنسيب اللجنة ، باستثناء عقوبتى الاستغناء عن الخدمة والفصل بالنسبة لرؤساء الدوائر فتفرض بقرار من المجلس بناء على تنسيب المدير •

المادة ٦٨ – يستغنى عن خدمات الموظف فى احدى الاحوال التالية :

(أ) اذا عوقب بتوقيف زيادته السنوية لسنتين متتاليتين •

(ب) اذا عوقب بتأخير ترفيعه ثم ارتكب ذنبا آخر يستوجب معاقبته باحدى العقوبات المنصوص عليها فى هذا النظام خلال سنتين متتاليتين •

(ج) اذا ورد عنه تقريران سنويان متتاليان بتقدير « ضعيف » وأخذت اللجنة بهذا التقدير•

(د) اذا افتقد أحد شروط التعيين المنصوص عليها فى هذا النظام •

المادة ٦٩ – تنتهى خدمات الموظف بالفصل فى الاحوال التالية :

(أ) اذا حكم عليه بجناية أو بجرم شائن مخل بالشرف أو الآداب العامة أو بالسجن لمدة تزيد عن ستة أشهر • وفى هذه الحالة يصدر قرار الفصل اعتبارا من تاريخ اكتساب الحكم الدرجة القطعية •

(ب) اذا ثبت ارتكابه ذنبا خطيرا أو خطأ فادحا يضر بمصلحة المؤسسة •

(ج) اذا نزلت درجته مرتين فى غضون سنتين متتاليتين •

(د) اذا فقد وظيفته فى الحالات المبينة فى هذا النظام •

المادة ٧٠ – للمدير أن يطلب من الجهات المختصة منع الموظف المحال الى لجنة الموظفين (كمجلس تأديبى) من مغادرة المملكة •

المادة ٧١ – اذا أقيمت دعوى جزائية ضد الموظف فيجب أن لا تتخذ بحقه أية اجراءات تأديبية ناشئة عن التهمة الجزائية الموجهة اليه الى أن يصدر الحكم النهائى فى القضية الجزائية •

المادة ٧٢ – (أ) للمدير أن يكف يد الموظف عن العمل اذا أحيل الى المجلس التأديبى أو الى المدعى العام أو الى المحكمة •

(ب) للموظف المكفوفة يده عن العمل الحق فى أن يتقاضى نسبة من راتبه لا تزيد عن النصف حسبما يقرره المدير وذلك عن كامل المدة المكفوفة يد الموظف فيها عن العمل •

(ج) اذا لم تسفر الاجراءات المتخذة بحق الموظف المكفوفة يده عن فصله ، فيستحق راتبه كاملا عن المدة التى كانت يده فيها مكفوفة اذا كانت تلك المدة تسعة أشهر أو أقل ، أما اذا زادت مدة كف اليد عن تسعة أشهر ، فيعطى راتبه الكامل عن الاشهر التسعة الاولى ونصف الراتب عن المدة الزائدة •

الفصل الرابع عشر
صندوق الادخار

المادة ٧٣ – (أ) ينشأ فى المؤسسة صندوق ادخار يشترك حكما فى عضويته المدير ونائب

المدير وجميع موظفى المؤسسة ومستخدميها ٠

(ب) يحسم من كامل الراتب الاساسى الشهرى لكل عضو تابع للصندوق ٥٪ (خمسة بالماية) ويودع فى الصندوق فى حساب خاص باسم العضو ٠

(ج) تدفع المؤسسة شهريا لحساب العضو ما قيمته ١٠٪ (عشرة بالماية) من كامل راتبه الشهرى الاساسى ٠

المادة ٧٤ ـ تمسك فى المؤسسة حسابات خاصة مستقلة لاموال صندوق الادخار ، ويستثمر المبلغ المتجمع فى هذا الصندوق بالطريقة التى يقررها المدير بناء على تنسيب اللجنة ٠

المادة ٧٥ ـ يبدأ اشتراك الموظف فى صندوق الادخار من تاريخ تثبيته فى ملاك الخدمة الدائمة ٠

المادة ٧٦ ـ لا يحق للموظف الموفد فى بعثة بدون راتب أو المعار أو المجاز أجازة بدون راتب الاشتراك فى صندوق الادخار طيلة مدة البعثة أو الاعارة أو الاجازة ٠

المادة ٧٧ ـ يجوز ، بموافقة المدير وتنسيب من اللجنة ٠ الاقتراض من صندوق الادخار شريطة أن لا يتجاوز المبلغ المقترض فى أى وقت من الاوقات مجموع مساهمة المقترض فى الصندوق وبفائدة تزيد ١٪ (واحد بالماية) عن سعر الخصم الرسمى المقرر من قبل البنك المركزى الاردنى وتنظم كافة أمور الاقتراض الاخرى بتعليمات خاصة ٠

المادة ٧٨ ـ لا يجوز حذف أو تعديل أية مادة من المواد المتعلقة بصندوق الادخار أو اضافة مادة جديدة اليها الا بموافقة وزير المالية ما بقيت عائدات الصندوق معفاة من ضريبة الدخل ٠

الفصل الخامس عشر
انتهاء الخدمات والتعويضات

المادة ٧٩ ـ (أ) تنتهى خدمة الموظف لاحد الاسباب التالية :

١ ـ اذا بلغت مدة خدمته فى المؤسسة أربعين سنة ٠

٢ ـ اذا أكمل الستين من العمر ، وللمجلس بموافقة الموظف تمديد خدمته بعد ذلك لمدة أقصاها خمس سنوات ٠

٣ ـ اذا أنهيت خدمته من قبل المرجع المختص بسبب عدم لياقته الصحية ٠

٤ ـ التسريح ٠

٥ ـ الوفاة ٠

(ب) اذا انتهت خدمة الموظف لاحد الاسباب المذكورة اعلاه فتدفع له التعويضات التالية :

١ ـ المبالغ المتجمعة لحسابه فى صندوق الادخار ٠

٢ ـ راتب الاجازة العادية المستحقة حتى تاريخ الانتهاء ٠

٣ ـ راتبه الشهرى الاخير عن كل سنة قضاها فى خدمة المؤسسة ٠

٤ ـ ما يستحق من المكافأة السنوية عن مدة خدمته فى تلك السنة ٠

المادة ٨٠ ـ يجوز للمدير تسريح الموظف فى احدى الحالات التالية :

(أ) اذا تبين للمدير بناء على تقرير رئيس الدائرة المختص بأن الموظف لم يعد قادرا على خدمة المؤسسة بالمستوى المطلوب وان امكانية تقدمه فيها أصبحت محدودة ٠

(ب) اذا اقتنع المدير ان ظروفا خاصة للموظف أصبحت تحول دون استمراره فى خدمة المؤسسة ٠

(ج) اذا طلبت احدى المؤسسات العامة المحلية خدمات الموظف وكانت بحاجة ماسة لها ٠

المادة ٨١ ـ تنتهى خدمة الموظف فى المؤسسة بقبول استقالته وتدفع له التعويضات التالية :

(أ) المبالغ المتجمعة لحسابه فى صندوق الادخار ٠

(ب) الرواتب والعلاوات المستحقة له حتى تاريخ قبول الاستقالة بالاضافة الى راتب الاجازة العادية المستحقة حتى هذا التاريخ ٠

(ج) ما يستحق من المكافأة السنوية عن مدة خدمته فى تلك السنة ٠

المادة ٨٢ ـ اذا انتهت خدمة الموظف فى المؤسسة بالاستغناء عنها فيدفع له فى هذه الحالة :

(أ) ما يتجمع من مساهمته وفوائدها فى صندوق الادخار حتى انتهاء مدة خدمته فى المؤسسة على أن يتقاضى مساهمة المؤسسة وفوائدها ٠

(ب) أية تعويضات أو مكافآت يرتبها قانون العمل المعمول به فى تاريخ الاستغناء عن خدماته ٠

المادة ٨٣ ـ اذا انتهت خدمة الموظف فى المؤسسة بالفصل فلا يستحق أية تعويضات أو مكافآت ولا يتقاضى مساهمة المؤسسة وأرباحها من حسابه فى صندوق الادخار •

المادة ٨٤ ـ (أ) تقبل استقالة رئيس الدائرة ويسرح بقرار من المجلس بناء على تنسيب المدير •

(ب) تقبل استقالة الموظفين الآخرين بقرار من المدير •

(جـ) يجب أن تكون الاستقالة والموافقة عليها خطية •

(د) يجب أن يقدم الموظف الذى يرغب فى الاستقالة طلب الاستقالة قبل شهر على الاقل من تاريخ نفاذها •

(هـ) يجب أن يجاب على طلب الاستقالة خلال ثلاثين يوما تلى تاريخ تقديمه •

المادة ٨٥ ـ على الموظف الذى قدم استقالته أن يستمر فى أداء واجباته الى أن يتسلم اشعارا خطيا بقبولها •

المادة ٨٦ ـ (أ) تعتبر التعويضات والمكافآت المنصوص عليها فى هذا النظام بديلا من التعويضات والمكافآت التى ينص عليها قانون العمل •

(ب) اذا كانت قيمة التعويضات والمكافآت التى ينص على دفعها قانون العمل تزيد عما يدفع بمقتضى أحكام هذا النظام فتدفع هذه التعويضات والمكافآت عندئذ بمقتضى أحكام قانون العمل النافذ المفعول •

المادة ٨٧ ـ تقتطع من المبالغ المستحقة للموظف عند انتهاء الخدمة لاى سبب كان جميع المبالغ المستحقة للمؤسسة •

المادة ٨٨ ـ يحدد بقرارات من المجلس مقدار التعويضات والمكافآت والاجازات وعلاوات السفر ونفقات المعالجة الطبية وأى من الحقوق الاخرى الخاصة بالمدير ونائبه مما لم يرد ذكره فى قرار تعيينهما أسوة بما يمنح للموظفين بمقتضى أحكام هذا النظام •

المادة ٨٩ ـ للمجلس بناء على تنسيب المدير، اصدار أية تعليمات يراها ضرورية لتطبيق أحكام هذا النظام •

نظام رقم (٩٠) لسنة ١٩٧١(١)

نظام المستخدمين فى المؤسسة العامة للتامين

صادر بمقتضى الفقرة (٥) من المادة (١٨) من قانون المؤسسة العامة للتامين

الفصل الأول
تعـــاريف

المادة ١ ـ يسمى هذا النظـــام (نظـــام المستخدمين فى المؤسسة العامة للتـــأمين لسنة لسنة ١٩٧١) ويعمل به من تاريخ نشره فى الجريدة الرسمية •

المادة ٢ ـ تكون للكلمات التالية الواردة فى هذا النظام المعانى المخصصة لها فى أدناه ما لم تدل القرينة على خلاف ذلك :

المملكة : المملكة الاردنية الهاشمية •

المؤسسة : المؤسسة العامة للتأمين •

المجلس : مجلس ادارة المؤسسة •

المدير : المدير العام للمؤسسة •

المستخدم : كل شخص يعين فى احـــدى وظائف ملاك المستخدمين فى المؤسسة •

اللجنة : لجنة الموظفين المؤلفة بمقتضى أحكام نظام الموظفين المعمول به فى المؤسسة •

الملاك : مجموع المراكز المقررة فى الوظائف المنصوص عليها فى هذا النظام •

الفصل الثانى
وظائف المستخدمين وفئاتهم ورواتبهم وزياداتهم

المادة ٣ ـ يسرى هذا النظام على المستخدمين الدائمين المعينين فى احدى وظائف الملاك ولا يشمل عمال المياومة الذين يعينهم نائب المـــدير لتأدية أعمال مؤقتة وتطبق على هؤلاء أحكام قانون العمل السارى المفعول •

المادة ٤ ـ تحدد فئات مـــلاك المستخدمين ورواتبهم والحد الأعلى لزياداتهم السنوية على الوجه التالى :

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٣٢٦ فى١٦/١٠/١٩٧١

اسم الفئة	الراتب الشهري (بالدينار)	اعلى الزيادة السنوية (بالدينار)
فنى	٢٢ ـ ٧٦	٢
سائق سيارة		
طاهى مقصف		
مأمور مقسم	١٥ ـ ٤٥	
بستانى		
حارس مدنى		
مراسل		

المادة ٥ ـ يقرر المجلس عدد المراكز فى كل فئة بناء على تنسيب المدير ·

المادة ٦ ـ للمجلس أن يقرر منح المستخدمين مكافأة سنوية أو نصف سنوية لا تزيد فى مجموعها السنوى عن راتب شهرين فقط ·

الفصل الثالث
تعيين المستخدمين ومنحهم الزيادات

المادة ٧ ـ (أ) يتم تعيين المستخدمين بقرار من المدير بناء على تنسيب اللجنة ·

(ب) يتم منح المستخدمين الزيادة العـادية وزيادة الجدارة بقرار من المدير بناء على تنسيب نائب المدير ·

(جـ) لا يجوز التعيين الا فى احدى المراكز الشاغرة فى ملاك المستخدمين ·

(د) لا يجوز أن يكون للتعيين مفعـول رجعى ·

المادة ٨ ـ لا يعين أى شخص مستخدما فى المؤسسة الا اذا كان :

(أ) أردنيا ·

(ب) مكملا الثامنة عشرة من العمر ·

(جـ) سالما من الامراض والعاهات البدنية والعقلية بموجب قرار من اللجنة الطبية الحكومية المختصة ·

(د) حسن السلوك والسمعة· وللمؤسسة أن تتحقق من ذلك بسؤال المصادر التى تراها مناسبة ·

(هـ) متمتعا بحقوقه المدنية وغير محكـوم عليه بجناية (باستثناء الجرائم السياسية) أو بجنحة مخلة بالشرف كالسرقة والاحتيال والاختلاس والتزوير والرشوة وسوء الائتمان وأية جريمـة مخلة بالآداب العامة ·

(و) مجيد للقراءة والكتابة باللغة العربية·

المادة ٩ ـ (أ) يدرج عمر المستخدم فى قرار تعيينه لاول مرة ويثبت عمره بشهادة ميلاده ، وفى الاحوال التى لا يتيسر فيها الحصول عـلى شهادة الميلاد ، يقدر عمره بقرار من اللجنة الطبية الحكومية المختصة ، واذا كان يوم الولادة غـير معروف اعتبر المستخدم من مواليد اليوم الاول من شهر كانون الثانى من سنة ولادته ·

(ب) يحسب عمر المستخدم وسنوات خدمته وأى مدة للسنوات فى هذا النظام على أساس التقويم الشمسى ·

المادة ١٠ ـ (أ) عنـد تعيين المستخدم فى المؤسسة لاول مرة يكون تحت التجربة لمدة ثلاثة أشهر ، ويصبح المستخدم مثبتا تلقائيا فى الخدمة اعتبارا من تاريخ انتهاء مدة التجربة ، اذا لم يصدر قرار بانهاء خدماته وتعتبر مدة التجربة قبـل التثبيت جزءا من خدمة المستخدم الفعلية ·

(ب) يجوز الاستغناء عن خدمات المستخدم لعدم كفاءته أو لسوء سلوكه خلال مدة التجربة بقرار من المدير بناء على تنسيب نائب المدير ، ولا يستحق تعويضا كما لا يجوز اعادة استخدامه مرة أخرى ··

(جـ) لا يجوز اعادة تعيين المستخدم الـذى انتهت خدمته فى المؤسسة لاى سبب من الاسباب·

المادة ١١ ـ (أ) يحـدد اليوم الاول من نيسان واليوم الاول من تشرين الاول من كل سنة موعدا للزيادات السنوية للمستخدمين ·

(ب) اذا لم يصادف تاريخ التعيين ، أحـد التاريخين المحددين فى الفقرة السالفة ، فتؤجل أول زيادة سنوية حتى التاريخ الاقرب منهما ·

(جـ) فى حالة تأجيل موعد الزيادة السنوية حسب الفقرة «ب» من هذه المـادة فلا تدفع أية فروقات ناجمة عن هذا التأجيل ·

المادة ١٢ ـ (أ) يجوز للمدير ، بناء على تنسيب نائبه ، أن يمنح المستخدم النشيط الذى يبدى امتيازا فى عمله وسلوكه زيادة جدارة على أن لا يتجاوز مقدارها الزيادة السنوية المقـررة لفئته ·

(ب) تمنح هذه الزيادات فى اليوم الاول من شهر تشرين الاول من كل سنة ·

المادة ١٣ ـ يجرى اعداد تقارير سنوية عن عمل وسلوك جميع المستخدمين ويعد الرئيس المباشر ورئيس الدائرة التى يعمل بها المستخدم هذه التقارير على النماذج المقررة ٠

المادة ١٤ ـ ينبه المستخدم الذى يرد عنه تقرير بدرجة « متوسط » الى مظاهر تقصيره وينذر المستخدم الذى يرد عنه تقرير بدرجة ضعيف ويطلب من كل منهما تحسين عمله وتلافى تقصيره، واذا لم يتلاف تقصيره ويتحسن عمله وورد عنه تقرير بدرجة « ضعيف » بعد ذلك فيستغنى عن خدماته ٠

الفصل الرابع
واجبات المستخدم وسلوكه

المادة ١٥ ـ على المستخدم أن :

(أ) يقسم اليمين الخاصة بالعمل فى المؤسسة ٠

(ب) يراعى مواعيد الدوام المحددة ويتقيد بها ٠

(جـ) يقوم بعمله المنوط به بكل كفاءة وأمانة ونشاط وبأسرع وقت ممكن ٠

(د) ينفذ أوامر رؤسائه وتعليماتهم ٠

(هـ) يراعى القوانين والانظمة والتعليمات الموضوعة لعمله وأن يتجنب الوقوع ـ عن قصد أو عن غير قصد ـ فى أية مخالفة لروح هذه القوانين والانظمة والتعليمات ونصوصها ٠

(و) يتصرف بأدب وكياسة مع رؤسائه ومع الجمهور ٠

(ز) يبلغ نائب المدير عن أى تغيير فى عنوانه المدون فى طلب استخدامه ٠

(ح) يرتدى أثناء العمل اللباس النظامى المقرر ، ويحافظ عليه ، ويظهر بالمظهر اللائق دائما ٠

المادة ١٦ ـ على المستخدم :

(أ) ألا يشتغل فى الامور السياسية ، أو يقوم بأى نشاط سياسى ٠

(ب) ألا يرشح نفسه للانتخابات النيابية أو البلدية الا بعد تقديم استقالته وقبولها ٠

(جـ) ألا ينقل أية معلومات عن المؤسسة الى الغير ، والا يحتفظ لنفسه بأية وثيقة أو مخابرة من وثائق المؤسسة أو مخابراتها أو بصورة أو بنسخة عنها ، أو يطلع أحدا من خارج المؤسسة عليها ٠

(د) ألا يقبل وكالة أو تفويضا بقبض مبلغ ما لحساب أى شخص من صناديق المؤسسة ٠

(هـ) ألا يشتغل فى التجارة مباشرة أو بالواسطة أو يقوم بأى عمل اضافى مستمر خارج المؤسسة سواء كان مأجورا أو غير مأجور ، الا اذا كان العمل فى سبيل رعاية أملاكه الخاصة أو التى يكون شريكا فى ملكيتها ٠

(و) ألا يكون وكيلا بأجر للقيام بأعمال الغير ، وألا يكون وكيلا بدون أجر اذا كانت الاعمال الموكل فيها بما جرت العادة بدفع أجرة الى الوكلاء مقابل القيام بها ، ولا يسرى هذا الحكم فى حال القوامة أو الوصاية على القاصرين وفاقدى الاهلية ونظارة الوقف الذى يكون المستخدم مستحقا فيه أو مشروطا تعيينه من قبل الواقف ٠

(ز) ألا يقبل هدايا أو اكراميات أو منح من أية مؤسسة أو شركة أو شخص له علاقة مالية أو تجارية مع المؤسسة ٠

المادة ١٧ ـ (أ) يحظر على المستخدم أن يقوم بالاعمال التالية دون موافقة المدير الخطية :

١ ـ أن يكون طرفا فى أية معاملة من معاملات المؤسسة ٠

٢ ـ أن يقوم بالاستدانة من البنوك التجارية أو مؤسسات الاقراض المتخصصة ٠

(ب) على المستخدم الذى يقع فى ارتباك مالى أن يعلم نائب المدير بذلك ٠

المادة ١٨ ـ كل مستخدم يخالف أى حكم من أحكام هذا الفصل يعرض نفسه للاجراءات التأديبية فى ذلك الفصل ٠

الفصل الخامس
الدوام والاجازات

المادة ١٩ ـ على المستخدم الحضور فى الاوقات المحددة للدوام الرسمى وأن يوقع فى سجل الدوام فور حضوره ، ولا يجوز له مغادرة المؤسسة أثناء الدوام الرسمى الا باذن من رئيس الدائرة التى يعمل بها ٠

المادة ٢٠ ـ يجوز أن يطلب من أى مستخدم العمل بعد أوقات الدوام الرسمى للمؤسسة فى

حدود انجازه الواجبات المعينة له ، وتصرف المكافآت لقاء هذه الاعمال الاضافية حسب التعليمات التى يقررها المجلس ٠

المادة ٢١ ـ اذا اضطر المستخدم للتغيب عن العمل بعذر مشروع فعليه أن يعلم المدير فورا سواء شفويا أو هاتفيا أو برقيا أو كتابيا ، قبل انقضاء يوم العمل التالى على تغيبه ، وأن يثبت برقيته أو حديثه الشفهى أو الهاتفى بتعبئة النموذج المقرر لهذه الغاية ٠

المادة ٢٢ ـ (أ) يعتبر المستخدم فاقدا لوظيفته اذا تغيب عن عمله الرسمى دون سبب مشروع أكثر من خمسة عشر يوما خلال السنة الواحدة ، أو أكثر من سبعة أيام متوالية على أن يسبق الفصل انذار كتابى بالبريد المسجل بعد غياب عشرة أيام فى الحالة الاولى ، وثلاثة أيام فى الحالة الثانية، ويعتبر مجرد ارسال الانذار المسجل على عنوان المستخدم المبين فى طلب استخدامه بينة كافية لاستلام الانذار ٠

(ب) لا يستحق المستخدم أية رواتب أو علاوات أو مكافآت عن المدة التى يتغيب فيها عن عمله الرسمى دون سبب مشروع ٠

المادة ٢٣ ـ يستحق المستخدم أجازات عادية مدتها (١٤) يوما فى السنة ، ولا يجوز جمع الاجازات العادية لاكثر من سنتين ٠

المادة ٢٤ ـ تحتسب الاجازة العادية السنوية التى يستحقها المستخدم ابتداء من أول كانون الثانى من كل سنة تلى تاريخ التعيين ، ويستحق المستخدم أجازة نسبية عن المدة الواقعة بين تاريخ تعيينه والحادى والثلاثين من شهر كانون الاول من تلك السنة ٠

المادة ٢٥ ـ يستحق المستخدم الذى تنتهى خدمته فى المؤسسة لاى سبب كان ما عدا الفصل تعويضا عن مدة الاجازة العادية التى يستحقها بتاريخ انتهاء خدمته بنسبة راتبه الشهرى ، واذا كان قد استعمل من الاجازة ما يزيد عن استحقاقه بالنسبة لمدة عمله فيسترد منه راتب الايام الزائدة الا اذا كان انتهاء الخدمة بسبب الوفاة ٠

المادة ٢٦ ـ (أ) يمنح المستخدم أجازة مرضية بموجب تقارير طبية صادرة عن طبيب المؤسسة أو مصدقة منه ولا تحسم من أجازته العادية ٠

(ب) اذا لم يشف المستخدم بعد أجازة مرضية مدتها شهر واحد لنفس المرض فيحال الى اللجنة الطبية الحكومية المختصة لتمديد الاجازة للمدة التى تراها ضرورية ٠

المادة ٢٧ ـ (أ) يتقاضى المستخدم المجاز أجازة مرضية راتبه كاملا عن الشهور الاربعة الاولى ونصف راتبه عن الشهور الاربعة التالية ، ويعتبر بدء مدة الاجازة المرضية من التاريخ الذى تحدده اللجنة الطبية الحكومية المختصة ٠

(ب) اذا لم يشف المستخدم من مرضه بعد انتهاء مدة الثمانية شهور المذكورة أعلاه فتعاد معاينته من قبل اللجنة الطبية المختصة واذا وجدت اللجنة لدى معاينتها للمستخدم مرة ثانية أن مرضه غير قابل للشفاء فتنتهى خدماته بقرار من المدير ٠

(جـ) اذا وجدت اللجنة الطبية لدى معاينتها للمستخدم مرة ثانية أن مرضه قابل للشفاء ولكنه ليس قادرا على استئناف عمله بعد ، فيجوز بناء على تنسيب اللجنة وموافقة المدير تمديد أجازته المرضية لمدة أخرى لا تتجاوز أربعة أشهر بنصف الراتب بعد الاشهر الثمانية الاولى ، واذا لم يشف المستخدم خلال هذه المدة ولم يصبح قادرا على استئناف عمله تنتهى خدماته حكما لعدم لياقته الصحية ٠

المادة ٢٨ ـ (أ) تستحق المستخدمة الحامل أجازة أمومة أقصاها شهر واحد براتب كامل بناء على تقرير طبى من المؤسسة ولا تحسب هذه الاجازة من أصل الاجازة العادية أو المرضية ٠

(ب) اذا تعذر على المستخدمة الحامل استئناف عملها بعد انتهاء أجازة الامومة بسبب مرض ، فيجوز منحها أجازة مرضية وفقا لاحكام الاجازة المرضية ٠

المادة ٢٩ ـ فى الحالات الطارئة ، وعندما يكون المستخدم قد استعمل كامل أجازته العادية السنوية ، يجوز للمدير منح المستخدم أجازة عرضية براتب كامل لمدة أقصاها ٧ أيام فى السنة، كما يجوز منحه أجازة بدون راتب لمدة أقصاها شهر واحد فى السنة ٠

المادة ٣٠ ـ يعطى المستخدم الذى سيؤدى فريضة الحج أجازة لا تزيد مدتها عن ١٤ يوما براتب كامل بالاضافة الى الاجازة العادية التى

يستحقها ، على أن لا ينتفع المستخدم من هـــذه الاجازة الا مرة واحدة طوال مدة خدمته ٠

المادة ٣١ – (أ) اذا استدعى المستخدم للخدمة العسكرية فيعتبر منتدبا ويستوفى راتبه كاملا طيلة مدة الخدمة العسكرية ٠

(ب) اذا تقـــاضى المستخدم أية رواتب أو علاوات خلال مدة خدمته العسكرية فتحسم من الرواتب المستحقة له فى المؤسسة ٠

الفصل السادس
المعالجة الطبية

المادة ٣٢ – (أ) تقدم المؤسسة لمستخدميها نفقات المعالجة الطبية ونفقات الاستشفاء والعمليات وأجور المختبرات والفحـــوص بأنواعها وأثمـــان العلاجات وشراء النظارات الطبية وتركيب الاطراف الصناعية وتركيب الاسنان ، ولا تقدم مثل هذه الخدمات لافراد عائلة المستخدم ٠

(ب) لا تتحمل المؤسسة أية نفقات علاجية أو استشفائية أو أية نفقات أخرى متعلقة بالحمل أو الولادة ٠

المادة ٣٣ – اذا رأت اللجنة الطبية الحكومية المختصة ضرورة معالجة المستخدم فى خارج المملكة فتتحمل المؤسسة جميع نفقات السفر والفحوص والاستشفاء الطبى وجميع نفقات المستشفى الاخرى وأثمان الادوية بالاضافة الى علاوات السفر التى يقررها المجلس بهذا الشأن ٠

الفصل السابع
أجور الانتقال والسفر وبدلاته

المادة ٣٤ – (أ) اذا كلف أو انتـــدب أو استدعى مستخدم للقيام بعمل رسمى فى غـــير مركزه الرئيسى فيدفع له عن كل ليلة يقضيها خارج مركز عمله دينار ونصف داخـــل المملكة وثلاثة دنانير خارج المملكة ٠

(ب) تدفع للمستخدم مياومات كاملة عن سبعة أيام بمعدل دينار ونصف عن كل يوم وذلك عند نقله من مركز عمله الدائم الى مركز عمـــل جديد فى مدينة أخرى داخل المملكة ، بالاضافة الى أجور انتقاله وأفراد عائلته ونقل أمتعته البيتية وذلك وفق التعليمات التى يضعها المجلس بهذا الشأن ٠

المادة ٣٥ – اذا أوفـــد مستخدم فى دورة تدريبية الى خارج المملكة فتدفع له المياومات التى يقررها المدير بهذا الشأن ٠

الفصل الثامن
التأمين والحقوق الأخرى

المادة ٣٦ – تعقد المؤسسة عـــلى نفقتها أو لصالح مستخدميها تأمينا جماعيا على الحياة وضد الحوادث بمبلغ يعادل أربعة أمثال الراتب السنوى لكل من نوعى التأمين ٠

المادة ٣٧ – تقدم المؤسسة لكل مستخدم الملابس التى يقررها المدير ٠

الفصل التاسع
الاجراءات التأديبية

المادة ٣٨ – يجوز ايقاع العقوبات المسلكية التالية على المستخدمين وهى :

(أ) التنبيه ٠

(ب) الانذار ٠

(جـ) الحسم من الراتب الشهرى بما لا يزيد عن ربعه فى الشهر الواحد ٠

(د) منع الزيادات السنوية أو تأجيلها ٠

(هـ) تنزيل الراتب الشهرى ٠

(و) الاستغناء عن الخدمة ٠

(ز) الفصل ٠

المادة ٣٩ – تفرض جميع العقوبات بقرار من المدير بناء عـــلى تنسيب نائب المـــدير بالنسبة للعقوبات (أ ، ب ، جـ ، د) وبناء على تنسيب اللجنة بالنسبة للعقوبات (هـ ، و ، ز) ٠

المادة ٤٠ – يستغنى عن خدمات المستخدم فى احدى الاحوال التالية :

(أ) اذا عوقب بتوقيف زيادته السنوية لسنتين متتاليتين ٠

(ب) اذا عوقب بالحسم من راتبه مرتين ، ثم ثبت ارتكابه ذنبا آخر يستوجب معاقبته باحدى العقوبات المنصوص عليها فى هذا النظام خلال سنتين متتاليتين ٠

(جـ) اذا ورد عنه تقريران سنويان متتاليان بتقدير « ضعيف » ٠

(د) اذا افتقد أحد شروط التعيين المنصوص عليها فى هذا النظام ٠

المادة ٤١ – تنتهى خدمات المستخدم بالفصل فى احدى الاحوال التالية :

(أ) اذا حكم عليه بجناية أو بجرم شائن مخل بالشرف أو الآداب العامة ، أو بالسجن لمدة

تزيد عن ستة أشهر ، وفي هذه الحالة يصدر قرار الفصل اعتبارا من تاريخ اكتساب الحكم الدرجة القطعية ٠

(ب) اذا ثبت ارتكابه ذنبا خطيرا أو خطأ فادحا يضر بمصلحة المؤسسة ٠

(جـ) اذا نزل راتبه ثم ارتكب ذنبا آخر يستوجب معاقبته باحدى العقوبات المنصوص عليها في هذا النظام ما عدا التنبيه والانذار في غضون سنتين متتاليتين ٠

(د) اذا فقد وظيفته في الحالات المبينة في هذا النظام ٠

المادة ٤٢ ـ اذا أقيمت دعوى جزائية ضد المستخدم فيجب أن لا تتخذ بحقه أية اجراءات تأديبية ناشئة عن التهمة الجزائية الموجهة اليه ، الى أن يصدر الحكم النهائي في القضية الجزائية ٠

الفصل العاشر

صندوق الادخار

المادة ٤٣ ـ يبدأ اشتراك المستخدم في صندوق الادخار من تاريخ تثبيته في ملاك الخدمة الدائمة ويحسم من كامل راتبه الشهري ٥٪ (خمسة بالماية) ويودع في الصندوق في حسابه وتدفع المؤسسة شهريا لحسابه في الصندوق ما قيمته ١٠٪ (عشرة بالماية) من كامل راتبه الشهري ٠

المادة ٤٤ ـ لا يحق للمستخدم المجاز اجازة بدون راتب الاشتراك في صندوق الادخار طيلة مدة الاجازة ٠

المادة ٤٥ ـ يجوز ، بقرار من المدير ، وبناء على تنسيب اللجنة ، الاقتراض من صندوق الادخار ، شريطة أن لا يتجاوز المبلغ المقترض في أي وقت من الاوقات مجموع مساهمة المستخدم في الصندوق وبفائدة تزيد ١٪ (واحد بالماية) عن سعر الخصم الرسمي المقرر من قبل البنك المركزي الاردني ٠

الفصل الحادي عشر
انتهاء الخدمة والتعويضات

المادة ٤٦ ـ (أ) تنتهي خدمة المستخدم لاحد الاسباب التالية :

١ ـ اذا بلغت مدة خدمته في المؤسسة أربعين سنة ٠

٢ ـ اذا أكمل الستين من العمر ٠

٣ ـ اذا أنهيت خدمته من قبل المرجع المختص بسبب عدم لياقته الصحية ٠

٤ ـ التسريح ٠

٥ ـ الوفاة ٠

(ب) اذا انتهت خدمة المستخدم لاحد الاسباب المذكورة اعلاه فتدفع له التعويضات التالية :

١ ـ المبالغ المتجمعة لحسابه في صندوق الادخار ٠

٢ ـ راتب الاجازة العادية المستحقة حتى تاريخ الانتهاء ٠

٣ ـ راتبه الشهري الاخير عن كل سنة قضاها في خدمة المؤسسة ٠

٤ ـ ما يستحق من المكافأة السنوية عن مدة خدمته في تلك السنة ٠

المادة ٤٧ ـ يجوز انهاء خدمات المستخدم بالتسريح في احدى الحالتين التاليتين ٠

(أ) اذا تبين للمدير بأنه لم يعد قادرا على خدمة المؤسسة بنفس المستوى المطلوب ٠

(ب) اذا اقتنع المدير بأن ظروفا خاصة للمستخدم أصبحت تحول دون استمراره في خدمة المؤسسة ٠

المادة ٤٨ ـ تنتهي خدمة المستخدم بقبول استقالته من عمله وتدفع له التعويضات التالية :

(أ) المبالغ المتجمعة لحسابه في صندوق الادخار ٠

(ب) الرواتب المستحقة له حتى تاريخ قبول الاستقالة بالاضافة الى راتب الاجازة العادية المستحقة حتى هذا التاريخ ٠

(جـ) ما يستحق من المكافأة السنوية عن مدة خدمته في تلك السنة ٠

المادة ٤٩ ـ اذا انتهت خدمة المستخدم بالاستغناء عن خدماته فيدفع له في هذه الحالة :

(أ) ما يتجمع لحسابه في صندوق الادخار عند انتهاء خدمته في المؤسسة ولا يتقاضى مساهمة المؤسسة وأرباحها في هذا الرصيد ٠

(ب) أية تعويضات يرتبها قانون العمل المعمول به في تاريخ الاستغناء عن خدماته ٠

المادة ٥٠ ـ اذا انتهت خدمة المستخدم فى المؤسسة بالفصل فلا يستحق أية تعويضات أو مكافآت ما عدا ما تجمع فى حسابه فى صندوق الادخار ولا يتقاضى مساهمة المؤسسة وأرباحها فى هذا الرصيد ٠

المادة ٥١ ـ تقبل استقالة المستخدم بقرار من المدير ٠

المادة ٥٢ ـ (أ) تعتبر التعويضات والمكافآت المنصوص عليها فى هذا النظام بديلا عن التعويضات والمكافآت التى ينص عليها قانون العمل ٠

(ب) اذا كانت قيمة التعويضات والمكافآت التى ينص على دفعها قانون العمل تزيد عما يدفع بمقتضى أحكام هذا النظام فتدفع هذه التعويضات والمكافآت عندئذ بمقتضى أحكام العمل السارى المفعول ٠

المادة ٥٣ ـ تقتطع من المبالغ المستحقة للمستخدم عند انتهاء الخدمة لاى سبب كان جميع المبالغ المستحقة للمؤسسة على الموظف بما فى ذلك قرض الاسكان أو قرض صندوق الادخار ٠

المادة ٥٤ ـ للمجلس بناء على تنسيب المدير اصدار أية تعليمات يراها ضرورية لتطبيق أحكام هذا النظام ٠

نحن الحسين الأول ملك المملكة الاردنية الهاشمية

بمقتضى المادة ٣١ من الدستور

وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ ١٣/١١/١٩٧١

نأمر بوضع النظام الآتى :

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٣٣٧ فى ١٦/١٢/١٩٧١

نحن الحسين الأول ملك المملكة الأردنية الهاشمية
بمقتضى المادة ٣١ من الدستور
وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ ١٩٧١/١١/١٣
نامر بوضع النظام الآتي :

نظام رقم (٦١) لسنة ١٩٧٠
نظام موظفي المنظمة التعاونية الاردنية[١]
صادر بمقتضى المادة (٣٢) من قانون التعاون المؤقت رقم ٥٥ لسنة ١٩٦٨

الفصل الأول
تعريفات

المادة ١ ـ يسمى هذا النظام (نظام موظفي المنظمة التعاونية الأردنية لسنة ١٩٧٠) ويعمل به اعتبارا من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية .

المادة ٢ ـ تسرى أحكام هذا النظام على جميع الموظفين والمستخدمين الذين يتقاضون رواتب شهرية من موازنة المنظمة .

المادة ٣ ـ تكون للكلمات والعبارات التالية الواردة في هذا النظام المعاني المخصصة لها أدناه ما لم تدل القرينة على خلاف ذلك .

تعني كلمة « رئيس قسم »	رئيس أي قسم من أقسام المنظمة .
تعني كلمة « ملاك »	مجموع الوظائف والدرجات المعينة لها أو الوظائف والرواتب المحددة لها في موازنة المنظمة .
تعني كلمة « موظف »	كل شخص عين أو يعين في المنظمة بوظيفة مصنفة أو غير مصنفة .
تعني عبارة « موظف مصنف »	كل شخص عين أو يعين في احدى درجات الصنف الأول أو الثاني في ملاك المنظمة .
تعني عبارة « موظف غير مصنف »	كل شخص عين أو يعين بوظيفة ذات راتب محدد داخلة في ملاك المنظمة .
تعني عبارة « موظف بعقد »	كل شخص يتعاقد بالعمل مع المنظمة بموجب عقد خاص .
تعني كلمة « المستخدم »	كل شخص تستخدمه المنظمة على حساب مخصصاتها المفتوحة براتب شهري مقطوع أو بأجرة يومية .
تعني عبارة « اللجنة الطبية »	طبيب المنظمة وأى طبيبين آخرين يعينهما المدير العام لكل حال .

الفصل الثاني

اصناف ودرجات الموظفين

المادة ٤ ـ يقسم الموظفون الى :
(أ) موظفين مصنفين .
(ب) موظفين غير مصنفين .
(جـ) موظفين بعقود .

المادة ٥[٢] ـ يقسم الموظفون المصنفون الى :

(أ) موظفي الصنف الأول وهم الذين يشغلون الدرجات التالية :

الدرجة الأولى	١٤٨	١٥٢	١٥٦	١٦٠	١٦٤	١٦٨	١٧٢

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٢٦٤ في ١٩٧٠/١٠/١
(٢) مستبدلة بالنظام رقم ٣٧ لسنة ١٩٨١ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٣٠٠٣ في ١٩٨١/٥/١٦

الدرجة الثانية	١٢٥	١٢٨	١٣١	١٣٤	١٣٧	١٤٠		
الدرجة الثالثة	١٠٤	١٠٧	١١٠	١١٣	١١٦	١١٩	١٢٢	
الدرجة الرابعة	٨٦	٨٨	٩٠	٩٢	٩٤	٩٦	٩٨	

(ب) موظفى الصنف الثـــانى وهم الذين يشغلون الدرجات التالية :

الدرجة الخامسة	٧٠	٧٢	٧٤	٧٦	٧٨	٨٠	٨٢
الدرجة السادسة	٥٤	٥٦	٥٨	٦٠	٦٢	٦٤	٦٦
الدرجة السابعة	٤٠	٤٢	٤٤	٤٨	٥٠		
الدرجة الثامنة	٣٥	٣٦	٣٧	٣٨	٣٩		

المـادة ٦(١) ـ (أ) يكون ســلم الرواتب للموظفين غير المصنفين كما يلى :

الوظيفـــة	الراتب الشهرى من	الى	الزيادة السنوية بالدينار
ميكانيكى/سائق شحن	٤٧	١٠٩	٢
ســـائق	٤٧	٧٢	١
جابى/مامور مقسم			
مأمور مستودع/آذن			
حارس/بستانى	٣٧	٦٠	١

(ب) يعدل راتب المستخدم الموجود عـــلى راس عمله فى المنظمة عند نفاذ أحكام هذا النظام بحيث يتقاضى راتب نفس السنة التى يتقـــاضى منها راتبه حاليا بمقتضى سلم الرواتب المنصوص عليه فى الفقرة (أ) من هذه المادة ٠

المـادة ٧ ـ الموظفون بعقود والموظفون غير المصنفين :

(أ) الموظفون بعقود ، هم الموظفون الذين يعينون لمدة محددة بموجب عقود لوظائف مصنفة أو غير مصنفة وتحدد رواتبهم وعلاواتهم وشروط اســـتخدامهم وفق العقود المبرمة بينهم وبـــين المنظمة ٠

(ب) يعين الموظفون بعقود بقرار من مجلس الاداوة بناء على تنسيب المدير العام ٠

(جـ) تطبق على الموظفين بعقـــود الشروط المثبتة فى عقود تعيينهم فى كل ما يتعلق بتعيينهم وتحديد رواتبهم وعلاواتهم واجازاتهم واستقالاتهم وانهاء خدماتهم وفيما عدا ذلك تطبق عليهم أحكام الأنظمة والتعليمات المطبقة على موظفى المنظمـــة والمتعلقة بكافة الاجراءات والعقوبات التأديبية ، كما تطبق عليهم طيلة مدة اســـتخدامهم أحكام الأنظمة والتعليمات المتعلقة بالمحـافظة على أموال المنظمـــة وأسرارهـــا وتقيـدهم بأوقات الدوام وانصياعهم لنظام موظفيها وأية قوانين أو أنظمة أو قرارات أو تعليمات تكون نافذة المفعـــول فى المملكة قبل أو بعد ابرام العقد وكذلك الانصياع للاوامر التى يصدرها اليهم رؤســـائهم لتأدية واجباتهم بأمانة وكفاءة ٠

المـادة ٨ ـ يتم تعيين الموظفين غير المصنفين والمستخدمين وزيادة رواتبهم ونقلهم ومعـاقبتهم وعزلهم وقبول استقالتهم بقرار من المدير العـام بناء على تنسيب نائبه ٠

(١) مستبدلة بالنظام رقم ٣٧ لسنة ١٩٨١ ـ المشار اليه

الفصل الثالث
تعيين الموظفين

المادة ٩ ـ لا يعين أى موظف فى المنظمة الا اذا كان :

(أ) أردنيا ٠

(ب) مكملا الثامنة عشرة من عمره ٠

(جـ) لائقا صحيا للخدمة بموجب شهادة من طبيب المنظمة ٠

(د) حسن السلوك والسمعة ٠

(هـ) متمتعا بحقوقه المدنية غير محكوم عليه بجناية (باستثناء الجرائم السياسية) أو بجنحة مخلة بالآداب كالسرقة والاحتيال والتزوير والرشوة وسوء الائتمان والشهادة الكاذبة ٠

(و) حائزا على المؤهلات التى تتطلبها الوظيفة التى يراد ملؤها بمقتضى أحكام المادة (١١) من هذا النظام ٠

المادة ١٠ ـ تؤلف لجنة لانتقاء الموظفين برئاسة نائب المدير العام وعضوية موظفين اثنين يعينهما المدير العام تكون مهمتهما تقديم التواصى المتعلقة بانتقاء وترفيع موظفى المنظمة ٠

المادة ١١ ـ تطبق القواعد التالية عند التعيين :

(أ) لا يعين أى طالب الا فى وظيفة شاغرة فى الملاك حسبما هو وارد فى الموازنة ٠

(ب) اذا عين طالب فى درجة معينة فلا يجوز تنزيل تلك الدرجة الا بموجب أحكام هذا النظام ٠

المادة ١٢ ـ لا يجوز أن يعين أصحاب المؤهلات المبينة أدناه فى الوظائف المصنفة بدرجات ورواتب تزيد على الدرجات والرواتب التالية :

(أ) ١ ـ حامل شهادة الدراسة الثانوية العامة (الأردنية) أو ما يعادلها راتب السنة الأولى من الدرجة السابعة ٠

٢ ـ خريج المعاهد التى تكون مدة الدراسة فيها سنة واحدة بعد مستوى شهادة الدراسة الثانوية العامة (الأردنية) أو ما يعادلها راتب السنة الثانية من الدرجة السابعة ٠

٣ ـ خريج المعاهد التى تكون مدة الدراسة فيها سنتان بعد مستوى شهادة الدراسة الثانوية العامة (الأردنية) أو ما يعادلها راتب السنة الرابعة من الدرجة السابعة ٠

٤ ـ خريج المعاهد التى تكون مدة الدراسة فيها ثلاث سنوات بعد مستوى شهادة الدراسة الثانوية العامة (الأردنية) أو ما يعادلها راتب السنة الثانية من الدرجة السادسة ٠

٥ ـ خريج الكليات المعترف بها والذى يحمل شهادة البكالوريوس أو الليسانس بعد دراسة أربع سنوات بعد مستوى شهادة الدراسة الثانوية العامة الأردنية أو ما يعادلها راتب السنة الأولى من الدرجة الخامسة ٠

٦ ـ خريج الكليات المعترف بها رسميا والذى يحمل شهادة الماجستير فى العلوم والآداب بعد شهادة البكالوريوس أو الليسانس راتب السنة الأولى من الدرجة الرابعة ٠

٧ ـ حامل شهادة الدكتوراه راتب السنة الأولى من الدرجة الثالثة ٠

(ب) اذا اقتنع المدير العام بأن موظفا من موظفى الصنف الثانى بامكانه القيام بأعباء وظيفة أعلى شاغرة فى الملاك ضمن وظائف الصنف الثانى ، يجوز له نقل مثل هذا الموظف لتلك الوظيفة واعطاؤه درجتها وراتبها بغض النظر عما يحمله من مؤهل ٠

(جـ) تأخذ لجنة انتقاء الموظفين بعين الاعتبار سنوات الخبرة التى امضاها طالب التوظيف فى الوظائف المصنفة وغير المصنفة وتقرر ما اذا كانت خبرته تبرر اعطائه زيادة سنوية واحدة أو أكثر ودرجة واحدة أو أكثر بالاضافة الى ما يستحقه بحسب مؤهلاته العلمية وفقا لأحكام هذا النظام على أن تعتبر سنوات الخبرة التى تلى حصول صاحبها على مؤهلات جديدة معادلة لزيادة سنويه واحدة عن كل سنة خبرة كحد أعلى شريطة أن تكون الخبرات التى تؤخذ بعين الاعتبار من نوع واجبات الوظيفة التى يعين فيها الطالب ٠

المادة ١٣ ـ وزارة التربية والتعليم هى المرجع المختص فى معادلة الشهادات واعتمادها وتقدير مستواها العلمى ومدة الحصول عليها ٠

موظفي المؤسسة فيجوز ملء الوظيفة الشاغرة بطريقة التعيين من خارج الملاك .

المادة ١٢ ـ (أ) يتم ترفيع موظفي الصنف الاول بقرار من المجلس بناء على تنسيب المدير .

(ب) يتم ترفيع موظفي الصنف الثاني والثالث بقرار من المدير بناء على تنسيب من اللجنة .

المادة ١٣ ـ يراعى في ترفيع الموظفين القواعد التالية :

(أ) لا يرفع الموظف الا الى وظيفة شاغرة في الملاك .

(ب) لا يجوز ترفيع الموظف قبل أن يكون قد أمضى ثلاث سنوات على الأقل في الدرجة التي يشغلها .

(ج) يرفع الموظف درجة درجة ، والى أدنى مربوط الدرجة الاعلى مباشرة .

(د) تقدر كفاءة مستحقي الترفيع بالنظر الى جدارتهم على ضوء انتاجهم في الوظيفة .

المادة ١٤ ـ (أ) اذا قدمت بحق أي موظف شكوى تستوجب ملاحقته تأديبيا أو جزائيا فلا ينظر في ترفيعه الا بعد صدور القرار النهائي في القضية ، على أن تترك احدى الدرجات التي يمكن ترفيعه اليها شاغرة الى أن يبت في قضيته فاذا تقرر عدم اتخاذ اجراءات تأديبية بحقه أو برىء من التهمة المسندة اليه . أو اذا كانت العقوبة من العقوبات التي لا تحرمه من الترفيع نظر في ترفيعه واعتبر تاريخ ترفيعه بتاريخ ترفيع الموظفين الذين يتساوون معه في حق الترفيع اذا كان ترفيعهم قد تم قبل صدور القرار بتبرئته .

(ب) يحرم الموظف من الترفيع في الحالتين التاليتين :

١ ـ اذا صدر بحقه حكم قطعي بجناية وجنحة مخلة بالشرف (كالسرقة والاحتيال والاختلاس والتزوير والرشوة وسوء الائتمان والشهادة الكاذبة وأية جريمة أخرى مخلة بالأخلاق العامة) .

٢ ـ اذا صدر قرار تأديبي من المرجع المختص يقضي باحدى العقوبات المنصوص عليها في الفقرات (ج ، د ، هـ) من المادة (٤٣) من هذا النظام .

المادة ١٥ ـ يستحق الموظف الزيادة السنوية بعد مرور سنة كاملة على تعيينه أو على تاريخ حصوله على زيادة سابقة اذا لم يصدر قرار بحجبها عنه وفقا لاحكام هذا النظام .

الفصل الرابع
النقل والانتداب والوكالة

المادة ١٦ ـ يجوز للمدير نقل أي موظف من وظيفة الى أخرى أو أن ينسب له ليشغل وظيفة أخرى لمدة محددة وفقا لمتطلبات العمل ومصلحة المؤسسة على أن لا يقصد من هذا الاجراء عقوبة الموظف .

المادة ١٧ ـ (أ) عند شغور أية وظيفة أو غياب شاغلها يجوز للمدير أن يكلف موظفا آخر بالقيام مؤقتا بمهام الوظيفة بالوكالة بالاضافة الى مهام وظيفته الاصلية .

(ب) أن قيام الموظف الوكيل بمهام الوظيفة بالوكالة لا يكسبه حق التعيين فيها كأصيل .

المادة ١٨ ـ يلتزم الموظف بما يلي :

(أ) القيام بمهام وظيفته بكل أمانة واخلاص .

(ب) تكريس جميع أوقات الدوام الرسمي لانجاز مهام وظيفته .

(ج) التقيد بالتعليمات التي يصدرها اليه رؤساءه .

(د) المحافظة على مصالح المؤسسة وعدم التفريط بأي حق من حقوقها .

المادة ١٩ ـ يحظر على الموظف ما يلي :

(أ) ترك العمل أو التوقف عنه في أي وقت من أوقات الدوام التي يعينها المدير بأي سبب من الاسباب دون اذن من رئيسه المباشر .

(ب) افشاء أية معلومات تتعلق بالمؤسسة اطلع عليها أثناء خدمته وكذلك نشر أية معلومات في الصحف دون موافقة المدير .

(ج) الاحتفاظ بأية وثيقة أو مخابرات من الوثائق أو المخابرات الخاصة بالمؤسسة أو نسخ صور عنها بقصد استغلالها .

(د) ممارسة أية وظيفة أو أعمال تجارية أو صناعية أو زراعية دون اذن خطى من المدير وعلى أن لا يتعارض ذلك مع مصلحة المؤسسة ·

(هـ) استغلال وظيفته وصلاحيتها فى المؤسسة لمنفعته الشخصية ·

الفصل الخامس

الاجازات

المادة ٢٠ ـ الأجازات السنوية :

تحسب الأجازة السنوية التى يستحقها الموظف ابتداء من أول كانون ثانى من كل سنة ويستحق الموظف أجازة نسبية عن المدة الواقعة بين تاريخ تعيينه وأول كانون الثانى من السنة التالية ، وتراعى مقتضيات العمل عند الموافقة على استعمال الاجازة ·

المادة ٢١ ـ (أ) يعطى موظفو الصنف الاول أجازة مدتها ثلاثون يوما ·

(ب) يعطى موظفو الصنفين الثانى والثالث أجازة سنوية مدتها واحد وعشرون يوما ·

(جـ) يعطى الموظفون بعقود أجازة مدتها ثلاثون يوما الا اذا نص العقد على خلاف ذلك ·

المادة ٢٢ ـ تحسب الاعياد والعطل الرسمية ضمن الاجازة السنوية اذا وقعت خلالها ولا تحسب اذا جاءت قبل الاجازة أو بعدها ·

المادة ٢٣ ـ لا يعطى الموظف أجازة سنوية الا بعد انقضاء ستة أشهر على تعيينه ولا يجوز جمع الاجازات لاكثر من سنتين متتاليتين ·

المادة ٢٤ ـ (أ) يعطى المدير اجازته السنوية بموافقة رئيس المجلس ·

(ب) يعطى الموظف أجازته السنوية بموافقة المدير بناء على تنسيب رئيس القسم ·

(جـ) يجب تقديم طلب الاجازة قبل أسبوع على الاقل من تاريخ بدئها الا فى الاحوال الاضطرارية ·

المادة ٢٥ ـ يجوز للمدير أن يستدعى أى موظف من أجازته لاستئناف عمله اذا اقتضت متطلبات العمل ذلك ، على أن يبقى حق الموظف قائما فى المدة المقتطعة من أجازته ·

المادة ٢٦ ـ (أ) يستعمل الموظف أجازته السنوية دفعة واحدة ويجوز تجزئتها اذا سمحت متطلبات العمل بذلك ·

(ب) لا يجوز قطع الاجازة أو تأجيلها أو الغائها أو قطعها بعد الموافقةعليها وابلاغها للموظف الا بموافقة المدير ·

المادة ٢٧ ـ يستحق الموظف الذى تنتهى خدمته فى المؤسسة تعويضا عن أجازته والتى كان يستحقها لو بقى على رأس عمله ويصرف هذا التعويض دفعة واحدة عند انفكاك الموظف عن العمل ، واذا كان قد استعمل من الاجازة ما يزيد عن استحقاقه بالنسبة لما مضى من السنة فيسترد منه راتب الايام الزائدة الا اذا كان انتهاء العمل بسبب الوفاة ·

المادة ٢٨ ـ لا يجوز تعويض الموظف ماليا عن أجازته السنوية التى يقرر المرجع المختص عدم اعطائها له لاسباب تقضيه ظروف العمل الا بموافقة المجلس بتنسيب من المدير علىأن لا يتجاوز التعويض مقدار الراتب الذى يستحقه الموظف عن مدة الاجازة ·

المادة ٢٩ ـ الاجازات العرضية :

يجوز للمدير فى حالات استثنائية أو اضطرارية منح الموظف المصنف أجازة عرضية براتب اذا كان قد استنفد أجازته السنوية على أن لا يزيد مجموع هذه الاجازات العرضية فىالسنة الواحدة على أربعة عشر يوما ·

المادة ٣٠ ـ الاجازات المرضية :

تحسم الاجازات المرضية من الاجازة السنوية العادية اذا كانت لمدة اسبوع أو أقل ما لم تمدد هذه الاجازة وتؤيد بقرار من اللجنة الطبية اللوائية سواء أعطيت الاجازة المرضية داخل المملكة أو خارجها ولا تحسم الاجازة المرضية المعطاة للموظف المريض خارج المملكة من الاجازة السنوية العادية اذا وقعت خلال الاجازة ·

المادة ٣١ ـ اذا أعطى الموظف أجازة مرضية بعد أن استنفد أجازته السنوية العادية فلا تحسم هذه الاجازة أو أية أجزاء منها من الاجازة العادية التى يستحقها فى السنة التالية ·

المادة ٣٢ ـ تعطى الاجازة المرضية لمدة لا تتجاوز اسبوعا واحدا بناء على تقرير طبى من

طبيب الحكومة أو الطبيب الذى تعتمده المؤسسة واذا زادت المدة على اسبوع ولم تتجاوز شهرا واحدا فتعطى الاجازة المرضية بناء على تقرير طبى من اللجنة الطبية اللوائية ٠

المادة ٣٣ ـ اذا لم يشف الموظف من مرضه خلال شهر واحد من تاريخ مرضه فمتدد أجازته المرضية للمدة التى تراها اللجنة الطبية العليا ضرورية ٠

المادة ٣٤ ـ على اللجنة الطبية أن تحدد فى تقريرها المدة التى ترى انها كافية لشفاء الموظف من مرضه فاذا قررت اللجنة الطبية اعادة فحص الموظف بعد انقضاء تلك المدة فلا يسمح له بمزاولة أعماله قبل اعادة ذلك الفحص ٠

المادة ٣٥ ـ يتقاضى الموظف راتبه كاملا عن الشهرين الاول والثانى من اجازته المرضية ونصف الراتب عن الشهرين الثالث والرابع ٠

المادة ٣٦ ـ اذا لم يشف الموظف من مرضه بعد انتهاء مدة الاربعة أشهر المذكورة فتعاد معاينته من قبل اللجنة الطبية العليا ، فاذا وجدت اللجنة المذكورة لدى معاينتها للموظف مرة ثانية أن مرضه غير قابل للشفاء فتنتهى خدماته بقرار من المجلس ٠

المادة ٣٧ ـ اذا وجدت اللجنة الطبية العليا لدى معاينتها للموظف مرة ثانية ان مرضه قابل للشفاء ، ولكنه ليس قادرا على استئناف عمله ، فيجوز بناء على تنسيب المدير وموافقة المجلس تمديد أجازته المرضية لمدة أخرى لا تتجاوز الشهرين بدون راتب ٠

المادة ٣٨ ـ اذا زادت مدة مرض الموظف وهو فى أجازته خارج المملكة على اسبوع فعليه أن يحصل على تقرير طبى موقع من طبيبين ان امكن أو من مدير مستشفى فى حالة دخوله المستشفى وعلى الموظف أن يعلم المدير برقيا بمرضه حالما يستطيع ذلك ٠ وأن يرسل التقارير الطبية اللازمة بالسرعة المكنة على أن تكون مصدقة من الجهات المختصة ومن قنصل اردنى (ان وجد) ٠

المادة ٣٩ ـ اذا أصيب الموظف بحادث أثناء قيامه بواجباته دون اهمال منه أو لسبب ناتج عن طبيعة العمل فيمنح أجازة مرضية طيلة المدة اللازمة لشفائه على أن لا تتجاوز ستة أشهر براتب كامل وستة أشهر أخرى بنصف راتب فاذا لم يشف خلال السنة فتنتهى خدمته بقرار من المجلس بناء على تنسيب المدير ٠

المادة ٤٠ ـ تدفع المؤسسة جميع النفقات الطبية والصيدلية ومصاريف الاقامة فى المستشفى التى أنفقت لعلاج الموظف وكذلك النفقات لنقله الى المستشفى أو الطبيب فى حالة اصابته أثناء العمل ٠

المادة ٤١ ـ التعويض عن الاصابات :

(أ) اذا أصيب الموظف باصابة من جراء حادث نشأ أثناء العمل وبسبب العمل وبدون اهمال منه ونجم عن الاصابة وفاة الموظف فيعطى لورثته تعويضا يعادل راتب اثنى عشر شهرا من راتبه الاساسى على أن لا يقل عن (٤٥٠) دينارا ولا يزيد على (١٠٠٠) دينارا ٠

(ب) اذا نجم عن الاصابة ضرر جسمانى أدى بالموظف الى عجز دائم كلى (وهو العجز الذى يجعل الموظف غير قادر على القيام بجميع الاعمال التى كان باستطاعته القيام بها حين وقوع الحادث الذى نشأ عنه العجز) فيعطى تعويضا يعادل راتب ستة أشهر من راتبه الاساسى على أن لايقل عن (٤٠٠) دينارا ولا يتجاوز (٦٠٠) دينارا على أن يتأيد وجود العجز بتقرير من اللجنة الطبية العليا ٠

(ج) أما اذا نجم عن الاصابة عجز دائم جزئى (وهو العجز الذى ينقص مقدرة الموظف على الكسب حين وقوع الحادث الذى نجم عنه العجز) فيعطى تعويضا وفقا لنسبة مئوية من مبلغ التعويض المقدر لحالة العجز الكلى حسبما أصاب الموظف فى قدرته على الكسب علىأن تتأيد نسبة العجز بتقرير من اللجنة الطبية العليا ٠

(د) لا يؤثر استحقاق التعويض المبين فى الفقرات السابقة على ما قد يستحقه الموظف بالاستناد لاحكام المواد ٤٠ و ٤٩ و ٥٠ من هذا النظام ٠

المادة ٤٢ ـ (أ) أجازة أداء فريضة الحج :

يعطى الموظف لأداء فريضة الحج أجازة لا تزيد مدتها عن واحد وعشرون يوما براتب كامل بالاضافة الى الاجازة العادية التى يستحقها على أن يتم ذلك بموافقة المدير وأن لا ينتفع الموظف من هذه الاجازة الا مرة واحدة طوال مدة خدمته وأن لا يكون قد أدى فريضة الحج بالسابق ، فاذا لم يؤد الفريضة فتحسم مدة غيابه من اجازته السنوية المستحقة له

ان وجدت والا فتعتبر اجازة بدون راتب ·

(ب) أجازة الامومة :

تستحق الموظفة الحامل بناء على تقرير من الطبيب الذى تعتمده المؤسسة أجازة أمومة أقصاها أربعون يوما براتب كامل ولا تشكل هذه الاجازة جزءا من الاجازة المرضية اذا تعذر عليها استئناف عملها بعد أجازة الامومة بسبب مرض فيجوز منحها أجازة مرضية وفقا لاحكام الاجازات المرضية ·

الفصل السادس

الاجراءات التأديبية

المادة ٤٣ ـ العقوبات المسلكية التى يجوز توقيعها على الموظف هى :

(أ) الانذار ·

(ب) الحسم من الراتب لمدة لا تزيد عن اسبوع ·

(جـ) ايقاف الزيادة السنوية ·

(د) تنزيل الراتب ·

(هـ) تنزيل الدرجة ·

(و) العزل ·

المادة ٤٤ ـ (أ) تفرض العقوبات المنصوص عليها فى الفقرات أ ، ب ، جـ من المادة ٤٣ على موظفى الصنفين الثانى والثالث من قبل المدير ·

(ب) تفرض العقوبات المنصوص عليها فى الفقرات د ، هـ ، و من المادة ٤٣ على موظفى الصنفين الثانى والثالث بقرار من لجنة شؤون الموظفين وموافقة المدير العام ·

(جـ) تفرض العقوبات المنصوص عليها فى الفقرات أ ، ب ، جـ من المادة ٤٣ على موظفى الصنف الاول ما عدا المدير بقرار من اللجنة التى عينها المجلس والمؤلفة من عضوين من أعضاء المجلس والمدير ·

(د) تفرض العقوبات المنصوص عليها فى الفقرات د ، هـ ، و على موظفى الصنف الاول ما عدا المدير بقرار من المجلس بناء على تنسيب اللجنة المذكورة فى الفقرة (جـ) من هذه المادة ·

(هـ) قبل اتخاذ أية اجراءات تأديبية بحق الموظف يقتضى أن يبلغ من قبل المدير بكتاب خطى فحوى التهمة الموجهة اليه لاعطائه فرصة للدفاع عن نفسه قبل اسبوع واحد على الاقل من موعد النظر فى التهمة الا فى الحالات المستعجلة فيجوز النظر فيها حالا ·

المادة ٤٥ ـ تعتبر خدمة الموظف منتهية فى الحالات التالية :

(أ) قبول الاستقالة ·

(ب) فقد الوظيفة ·

(جـ) الاستغناء عن الخدمة ·

(د) بلوغ سن الستين الا اذا مددت خدمته بقرار من المجلس مرة أو أكثر على أن لا يتجاوز التمديد فى مجموعه خمس سنوات ·

(هـ) عدم اللياقة الصحية بناء على تنسيب من اللجنة الطبية العليا ·

(و) صدور حكم قطعى من محكمة مختصة بادانة الموظف بجناية أو جنحة مخلة بالشرف (كالسرقة والاحتيال والاختلاس والتزوير والرشوة وسوء الائتمان والشهادة الكاذبة وأية جريمة أخرى مخلة بالاخلاق العامة) ·

(ز) العزل نتيجة الاجراءات التأديبية ·

(ح) فقد الرخصة المهنية بالنسبة للموظفين الذين تتطلب طبيعة عملهم حيازتهم لمزاولة المهنة من المرجع المختص ·

(ط) الوفاة ·

المادة ٤٦ ـ (أ) تقبل استقالة الموظفين من الصنف الاول بقرار من المجلس وبناء على تنسيب المدير وبقرار من المدير بناء على تنسيب اللجنة بالنسبة لموظفى الصنفين الثانى والثالث ·

(ب) يجب أن تكون الاستقالة والموافقة عليها خطيا ويجب أن يجاب على طلب الاستقالة فى مدة أقصاها ثلاثين يوما من تاريخ تقديم الطلب ·

المادة ٤٧ ـ على الموظف الذى قدم استقالته أن يستمر فى أداء واجباته الى أن يستلم اشعارا خطيا بقبول استقالته ·

المادة ٤٨ ـ (أ) يعتبر الموظف فاقدا وظيفته ما لم توجد أسباب مبررة يقتنع بها المدير بالنسبة لموظفى الصنفين الثانى والثالث والمجلس بالنسبة لموظفى الصنف الاول فى الحالتين التاليتين :

١ ـ اذا عين أو نقل وبلغ خطيا مباشرة مهام وظيفته ولم ينفذ ذلك خلال مدة لا تتجاوز العشرة أيام من التاريخ المحدد لمباشرته العمل ٠

٢ ـ اذا انقطع عن عمله دون اذن أو عذر مقبول مدة تزيد على سبعة أيام متتالية حتى ولو كان الانقطاع عقب اجازة قانونية ٠

(ب) اذا قبل المرجع المختص عذر الموظف المتغيب تحسم مدة انقطاعه عن العمل من اجازته السنوية وفى حالة عدم استحقاقه أية اجازة فتحسم من راتبه المبالغ المستحقة عن مدة غيابه ٠

المادة ٤٩ ـ (أ) اذا انتهت خدمة الموظف للاسباب المبينة فى البند جـ ، د ، هـ ، ح ، ط من المادة ٤٥ منهذا النظام يدفع له تعويض عن مدة خدمته مع المؤسسة يعادل راتب شهر عن كل سنة خدمة ٠

(ب) يعطى الموظف تعويضا بنفس المعدل اذا استقال بعد أن يكون قد أمضى خدمة فعلية لمدة خمسة عشر سنة على أن يشعر المؤسسة خطيا برغبته هذه قبل شهرين من الاستقالة ٠

المادة ٥٠ ـ يصرف للموظف المصنف فى نهاية كل سنة راتبشهر اضافى أو مبلغ يتناسب مع المدة التى عمل بها من السنة اذا لم تشمل خدمته السنة بكاملها ٠

الفصل السابع

البعثات والدورات التدريبية

المادة ٥١ ـ يجوز للمجلس بتنسيب من المدير أن يوفد الموظف فى بعثة أو دورة تدريبية على أن لا تزيد الدورة عن أربعة أشهر ومدة البعثة عن سنة واحدة قابلة للتجديد لسنة أخرى فقط ٠

المادة ٥٢ ـ يتقاضى الموظف المبعوث أو الموفد بدورة تدريبية راتبه كاملا مضافا اليه نسبة معينة من علاوة السفر المقررة بموجب نظام الانتقال والسفر للمؤسسة ويقرر المجلس هذه النسبة فى كل حالة على حدة ٠

المادة ٥٣ ـ (أ) ينظم الموظف الموفد فى بعثة دراسية أو دورة تدريبية قبل ايفاده عقدا يلتزم فيه بالعمل مع المؤسسة للمدة التى يحددها المجلس شريطة أن لا تقل المدة عن ضعف المدة التى يقضيها فى البعثة وعن سنتين كاملتين اذا كان الموظف موفدا فى دورة تدريبية ٠

(ب) اذا أخل الموظف بشروط العقد المشار اليه فى (أ) أعلاه يتوجب عليه دفع جميع النفقات والرواتب التى أنفقت عليه أو دفعت له خلال البعثة أو الدورة التدريبية بالاضافة لما يترتب عليه بموجب شروط العقد الاخرى ٠

الفصل الثامن

أجور الاعمال الاضافية

المادة ٥٤ ـ تعتبر ساعات العمل الاعتيادية (٨) ساعات فى اليوم لمدة ستة أيام فى الاسبوع لجميع فئات وأصناف موظفى المؤسسة ، ويعتبر يوم الجمعة هو يوم العطلة الاسبوعية الا اذا رأى المدير استبداله بيوم آخر بصورة منتظمة ٠

المادة ٥٥ ـ وفقا لمقتضيات العمل التى يراها المدير يجوز له أن يكلف أيا من موظفى المؤسسة القيام بأعمال اضافية زيادة عن ساعات العمل المحدودة بالمادة (٥٤) من هذا النظام ٠ ويجوز للمجلس أن يصدر تعليمات يعين فيها الاجور الاضافية ٠

الفصل التاسع

أحكام عامة

المادة ٥٦ ـ يحدد المدير مراكز عمل الموظفين وواجبات كل منهم وأوقات الدوام فى ضوء مقتضيات العمل ومصلحة المؤسسة ٠

المادة ٥٧ ـ كل حالة لا يعالجها هذا النظام تحال الى المجلس لاقرار ما يراه مناسبا بشأنها ٠

١٩٧١/١٠/٣

نظام رقم (٦١) لسنة ١٩٧٠

نظام موظفى المنظمة التعاونية الأردنية(١)

صادر بمقتضى المادة (٣٢) من قانون التعاون المؤقت رقم ٥٥ لسنة ١٩٦٨

الفصل الأول
تعريفات

المادة ١ ـ يسمى هذا النظام (نظام موظفى المنظمة التعاونية الأردنية لسنة ١٩٧٠) ويعمل به اعتبارا من تاريخ نشره فى الجريدة الرسمية .

المادة ٢ ـ تسرى أحكام هذا النظام على جميع الموظفين والمستخدمين الذين يتقاضون رواتب شهرية من موازنة المنظمة .

المادة ٣ ـ تكون للكلمات والعبارات التالية الواردة فى هذا النظام المعانى المخصصة لها أدناه ما لم تدل القرينة على خلاف ذلك .

تعنى كلمة « رئيس قسم »	رئيس أى قسم من أقسام المنظمة .
تعنى كلمة « ملاك »	مجموع الوظائف والدرجات المعينة لها أو الوظائف والرواتب المحددة لها فى موازنة المنظمة .
تعنى كلمة « موظف »	كل شخص عين أو يعين فى المنظمة بوظيفة مصنفة أو غير مصنفة .
تعنى عبارة « موظف مصنف »	كل شخص عين أو يعين فى احدى درجات الصنف الأول أو الثانى فى ملاك المنظمة .
تعنى عبارة « موظف غير مصنف »	كل شخص عين أو يعين بوظيفة ذات راتب محدد داخلة فى ملاك المنظمة .
تعنى عبارة « موظف بعقد »	كل شخص يتعاقد بالعمل مع المنظمة بموجب عقد خاص .
تعنى كلمة « المستخدم »	كل شخص تستخدمه المنظمة على حساب مخصصاتها المفتوحة براتب شهرى مقطوع أو بأجرة يومية .
تعنى عبارة « اللجنة الطبية »	طبيب المنظمة وأى طبيبين آخرين يعينهما المدير العام لكل حال .

الفصل الثانى

أصناف ودرجات الموظفين

المادة ٤ ـ يقسم الموظفون الى :

(أ) موظفين مصنفين .
(ب) موظفين غير مصنفين .
(ج) موظفين بعقود .

المادة ٥(٢) ـ يقسم الموظفون المصنفون الى :

(أ) موظفى الصنف الأول وهم الذين يشغلون الدرجات التالية :

الدرجة الأولى   ١٣١ ١٣٥ ١٣٩ ١٤٣ ١٤٧ ١٥١ ١٥٥

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٢٦٤ فى ١/١٠/١٩٧٠
(٢) مستبدلة بالنظام رقم ٥٢ لسنة ١٩٧٩ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٨٦٠ فى ١٦/٥/١٩٧٩

الدرجة الثانية	١١٠	١١٣	١١٦	١١٩	١٢٢	١٢٥	
الدرجة الثالثة	٩١	٩٤	٩٧	١٠٠	١٠٣	١٠٦	
الدرجة الرابعة	٧٤	٧٦	٧٨	٨٠	٨٢	٨٥	٨٨

(ب) موظفى الصنف الثـــانى وهم الذين يشغلون الدرجات التالية :

الدرجة الخامسة	٦٠	٦٢	٦٤	٦٦	٦٨	٧٠	٧٢
الدرجة السادسة	٤٦	٤٨	٥٠	٥٢	٥٤	٥٦	٥٨
الدرجة السابعة	٣٥	٣٧	٣٩	٤١	٤٣		
الدرجة الثامنة	٣٠	٣١	٣٢	٣٣	٣٤		

المـادة ٦(١) ـ (أ) يكون سـلم الرواتب للموظفين غير المصنفين كما يلى :

الوظيفـــة	الراتب الشهرى	الزيادة السنوية
ميكانيكى/سائق شحن	٤١ ـ ٩٠	٢ ديناران
ســـائق	٤١ ـ ٦١	١ دينار واحد
جابى/مأمور مقسم		
مأمور مستودع/آذن		
حارس/بستانى	٣١ ـ ٥١	١ دينار واحد

(ب) يعدل راتب المستخدم الموجود عـــلى رأس عمله فى المنظمة عند نفاذ أحكام هذا النظام بحيث يتقاضى راتب نفس السنة التى يتقـاضى منها راتبه حاليا بمقتضى سلم الرواتب المنصوص عليه فى الفقرة (أ) من هذه المادة ٠

المـادة ٧ ـ الموظفون بعقود والموظفون غير المصنفين :

(أ) الموظفون بعقود ، هم الموظفون الذين يعينون لمدة محددة بموجب عقود لوظائف مصنفة أو غير مصنفة وتحدد رواتبهم وعلاواتهم وشروط اســـتخدامهم وفق العقود المبرمة بينهم وبـــين المنظمة ٠

(ب) يعين الموظفون بعقود بقرار من مجلس الادارة بناء على تنسيب المدير العام ٠

(جـ) تطبق على الموظفين بعقـــود الشروط المثبتة فى عقود تعيينهم فى كل ما يتعلق بتعيينهم وتحديد رواتبهم وعلاواتهم واجازاتهم واستقالاتهم وانهاء خدماتهم وفيما عدا ذلك تطبق عليهم أحكام الأنظمة والتعليمات المطبقة على موظفى المنظمـــة والمتعلقة بكافة الاجراءات والعقوبات التأديبية ، كما تطبق عليهم طيلة مدة اســـتخدامهم أحكام الأنظمة والتعليمات المتعلقة بالمحـافظة على أموال المنظمـــة وأسرارهـــا وتقيـدهم بأوقات الدوام وانصياعهم لنظام موظفيها وأية قوانين أو أنظمة أو قرارات أو تعليمات تكون نافذة المفعـــول فى المملكة قبل أو بعد ابرام العقد وكذلك الانصياع للأوامر التى يصدرها اليهم رؤســـائهم لتأدية واجباتهم بأمانة وكفاءة ٠

المـادة ٨ ـ يتم تعيين الموظفين غير المصنفين والمستخدمين وزيادة رواتبهم ونقلهم ومعـاقبتهم وعزلهم وقبول استقالاتهم بقرار من المدير العـام بناء على تنسيب نائبه ٠

١) مستبدلة بالنظام رقم ٥٢ لسنة ١٩٧٩ المشار اليه ٠

الفصل الثالث
تعيين الموظفين

المادة ٩ ـ لا يعين أى موظف فى المنظمة الا اذا كان :

(أ) أردنيا ٠

(ب) مكملا الثامنة عشرة من عمره ٠

(جـ) لائقا صحيا للخدمة بموجب شهادة من طبيب المنظمة ٠

(د) حسن السلوك والسمعة ٠

(هـ) متمتعا بحقوقه المدنية غير محكوم عليه بجناية (باستثناء الجرائم السياسية) أو بجنحة مخلة بالآداب كالسرقة والاحتيال والتزوير والرشوة وسوء الائتمان والشهادة الكاذبة ٠

(و) حائزا على المؤهلات التى تتطلبها الوظيفة التى يراد ملؤها بمقتضى أحكام المادة (١١) من هذا النظام ٠

المادة ١٠ ـ تؤلف لجنة لانتقاء الموظفين برئاسة نائب المدير العام وعضوية موظفين اثنين يعينهما المدير العام تكون مهمتهما تقديم التواصى المتعلقة بانتقاء وترفيع موظفى المنظمة ٠

المادة ١١ ـ تطبق القواعد التالية عند التعيين :

(أ) لا يعين أى طالب الا فى وظيفة شاغرة فى الملاك حسبما هو وارد فى الموازنة ٠

(ب) اذا عين طالب فى درجة معينة فلا يجوز تنزيل تلك الدرجة الا بموجب أحكام هذا النظام ٠

المادة ١٢ ـ لا يجوز أن يعين أصحاب المؤهلات المبينة أدناه فى الوظائف المصنفة بدرجات ورواتب تزيد على الدرجات والرواتب التالية :

(أ) ١ ـ حامل شهادة الدراسة الثانوية العامة (الأردنية) أو ما يعادلها راتب السنة الأولى من الدرجة السابعة ٠

٢ ـ خريج المعاهد التى تكون مدة الدراسة فيها سنة واحدة بعد مستوى شهادة الدراسة الثانوية العامة (الأردنية) أو ما يعادلها راتب السنة الثانية من الدرجة السابعة ٠

٣ ـ خريج المعاهد التى تكون مدة الدراسة فيها سنتان بعد مستوى شهادة الدراسة الثانوية العامة (الأردنية) أو ما يعادلها راتب السنة الرابعة من الدرجة السابعة ٠

٤ ـ خريج المعاهد التى تكون مدة الدراسة فيها ثلاث سنوات بعد مستوى شهادة الدراسة الثانوية العامة (الأردنية) أو ما يعادلها راتب السنة الثانية من الدرجة السادسة ٠

٥ ـ خريج الكليات المعترف بها والذى يحمل شهادة البكالوريوس أو الليسانس بعد دراسة أربع سنوات بعد مستوى شهادة الدراسة الثانوية العامة الأردنية أو ما يعادلها راتب السنة الأولى من الدرجة الخامسة ٠

٦ ـ خريج الكليات المعترف بها رسميا والذى يحمل شهادة الماجستير فى العلوم والآداب بعد شهادة البكالوريوس أو الليسانس راتب السنة الأولى من الدرجة الرابعة ٠

٧ ـ حامل شهادة الدكتوراه راتب السنة الأولى من الدرجة الثالثة ٠

(ب) اذا اقتنع المدير العام بأن موظفا من موظفى الصنف الثانى بامكانه القيام بأعباء وظيفة أعلى شاغرة فى الملاك ضمن وظائف الصنف الثانى ، يجوز له نقل مثل هذا الموظف لتلك الوظيفة واعطاؤه درجتها وراتبها بغض النظر عما يحمله من مؤهل ٠

(جـ) تأخذ لجنة انتقاء الموظفين بعين الاعتبار سنوات الخبرة التى امضاها طالب التوظيف فى الوظائف المصنفة وغير المصنفة وتقرر ما اذا كانت خبرته تبرر اعطائه زيادة سنوية واحدة أو أكثر ودرجة واحدة أو أكثر بالاضافة الى ما يستحقه بحسب مؤهلاته العلمية وفقا لأحكام هذا النظام على أن تعتبر سنوات الخبرة التى تلى حصول صاحبها على مؤهلات جديدة معادلة لزيادة سنوية واحدة عن كل سنة خبرة كحد أعلى شريطة أن تكون الخبرات التى تؤخذ بعين الاعتبار من نوع واجبات الوظيفة التى يعين فيها الطالب ٠

المادة ١٣ ـ وزارة التربية والتعليم هى المرجع المختص فى معادلة الشهادات واعتمادها وتقدير مستواها العلمى ومدة الحصول عليها ٠

المادة ١٤ ـ بعد نفاذ هذا النظام يمتنع قبول تعيين أو السماح للموظفين الحاليين بالانتساب الى الجامعات على أن لا تؤثر هذه النصوص على الموظفين الذين سبق انتسابهم قبل صدور هذا النظام ·

المادة ١٥ ـ ترتبط الدرجة بالوظيفة فاذا عين طالب فى وظيفة أعطيت له درجة تلك الوظيفة التى يحددها المدير العام بموجب جدول تشكيلات الوظائف يلحق بهذا النظام ·

المادة ١٦ ـ (أ) عند تعيين موظف لأول مرة يكون تحت التجربة لمدة ثلاثة أشهر ويجوز تمديد هذه المدة سنة واحدة على الأكثر بناء على تنسيب نائب المدير العام ·

(ب) يجوز للمدير العام ، بناء على توصية نائبه ، الاستغناء عن أى موظف خلال مدة التجربة ·

(جـ) اذا أعيد تعيين موظف سبق أن استقال قبل انتهاء مدة التجربة أو الغاء وظيفته أو الاستغناء عن خدمته خلال فترة التجربة فيجب أن يوضع تحت التجربة من جديد ·

(د) عند انتهاء مدة التجربة يصدر قرار اما بتثبيت الموظف فى الخدمة أو بانهاء خدمته واذا لم يصدر قرار بالتثبيت بعد انتهاء هذه المدة يعتبر الموظف مثبت تلقائيا ·

(و) عند تثبيت موظف فى الخدمة تعتبر المدة التى قضاها تحت التجربة جزءا من خدمته·

موظفو الصنف الأول والثانى

المادة ١٧ ـ (أ) يتم تعيين موظفى الصنف الأول بقرار من مجلس الادارة بناء على توصية لجنة الانتقاء وتنسيب المدير العام ·

(ب) اذا حصل خلاف فى الرأى بين لجنة الانتقاء والمدير العام يعرض الأمر على المجلس ليقرر ما يراه ·

(جـ) يتم تعيين موظفى الصنف الثانى بقرار من المدير العام بناء على تنسيب من لجنة انتقاء الموظفين ·

(د) تعتبر كافة التعيينات السابقة لصدور هذا النظام كأنها تمت بمقتضاه

(هـ) على جميع الموظفين الذين كانوايعملون فى دوائر أخرى غير الاتحاد التعاونى ودمجت دوائرهم فى الاتحاد بموجب قانون التعاون رقم (٥٥) لسنة ١٩٦٨ أن يتقدموا بطلبات توظيف للمدير العام ليجرى النظر فى تعيينهم وفقا لاحكام هذا النظام ·

(و) المرجع الذى يعين الموظف هو الذى يقرر انهاء خدماته وقبول استقالته وفق أحكام هذا النظام ·

(ز) لا يجوز انهاء خدمة أى موظف دون تنسيب من لجنة انتقاء وترفيع الموظفين ·

المادة ١٨ ـ تعطى الأولوية فى تعبئة الوظائف الشاغرة للموظفين العاملين فى الحركة التعاونية اذا توفرت لديهم المؤهلات المطلوبة ·

المادة ١٩ ـ (أ) لا يجوز اعادة تعيين الموظف الذى عزل بسبب الحكم عليه بجناية أو جنحة مخلة بالشرف أو نتيجة لاجراءات تأديبية فى أية وظيفة من وظائف المنظمة ·

(ب) اذا عزل موظف لغير الأسباب الواردة فى الفقرة السابقة أو فقد وظيفته لأى سبب من الأسباب فلا يجوز اعادة تعيينه قبل حصوله على قرار من مجلس الادارة يجيز اعادة تعيينه فى المنظمة ·

الفصل الرابع
الزيادة السنوية والتقارير السنوية

المادة ٢٠ ـ يستحق الموظف الزيادة السنوية ما لم يصدر قرار بايقافها :

(أ) يجوز للمدير العام منح زيادة سنوية أو أكثر لموظفى الصنف الأول ضمن الدرجة الواحدة بناء على تنسيب نائب المدير العام ، على أن لا تتكرر مثل هذه الزيادة خلال الدرجة الواحدة ·

(ب) يجوز لنائب المدير العام منح زيادة سنوية أو أكثر لموظفى الصنف الثانى ضمن الدرجة الواحدة بناء على تنسيب رئيس القسم على أن لا تتكرر مثل هذه الزيادة خلال الدرجة الواحدة ·

المادة ٢١ ـ يعد تقرير سنوى عن عمل وسلوك جميع الموظفين على نسختين وتقدم هذه

التقارير الى لجنة انتقاء الموظفين خلال الشهر الأول من السنة السابقة لتحديد درجة الكفاءة وتقديمها للمدير العام ويضع هذه التقارير عن الموظفين مدراؤهم ورؤساء أقسامهم . أما مدراء دوائر المنظمة ومدراء فروع المنظمة فيعد التقارير السنوية عنهم نائب المدير العام .

الفصل الخامس

ترفيع الموظفين

المادة ٢٢ ـ (أ) يتم ترفيع موظفي الصنف الأول بقرار من مجلس الادارة بناء على تنسيب لجنة انتقاء وترفيع الموظفين المقترن بموافقة المدير العام .

(ب) يتم ترفيع موظفي الصنف الثاني بقرار من المدير العام بناء على تنسيب لجنة انتقاء وترفيع الموظفين .

المادة ٢٣ ـ (أ) يضع المدير العام هيكلا تنظيميا كاملا لملاك المنظمة بكافة وظائفه ويلحق هذا الهيكل بالموازنة السنوية .

(ب) للمدير العام اجراء أية تعديلات على الهيكل المشار اليه عند اصدار الموازنات اللاحقة وذلك بعد الحصول على موافقة مجلس الادارة على هذه التعديلات .

المادة ٢٤ ـ (أ) لا يرفع اى موظف الا الى وظيفة شاغرة فى الملاك .

(ب) لا يجوز ترفيع موظف الى الدرجة الأعلى التى تليها ما لم يكون قد أمضى سنة واحدة فى أعلى مربوطها .

(ج) اذا أظهر الموظف جدارة فائقة يجوز ترفيعه الى درجة أعلى اذا كان قد وصل منتهى مربوط الدرجة أو أمضى أربع سنوات على الأقل فى درجته وذلك بقرار من المرجع المختص بناء على تنسيب لجنة انتقاء الموظفين (١)

(د) عند النظر فى الترفيعات يؤخذ بعين الاعتبار عامل الكفاءة والانتاج والأقدمية والخبرة .

المادة ٢٥ ـ لا يكون للتعيين أو الترفيع أو تعديل الوضع مفعول رجعي .

الفصل السادس

الوكالة والانتداب والاعارة

المادة ٢٦ ـ (أ) عند تغياب المدير العام عن العمل أو شغور وظيفته لأى سبب كان يصبح نائب المدير العام مديرا عاما بالوكالة وذلك الى أن يعود المدير العام لمزاولة عمله أو يتم تعيين مدير عام .

(ب) عند شغور وظيفة من الصنف الأول أو تغيب شاغلها فى بعثة أو اجازة دراسية أو بالاعارة يجوز تعيين وكيل للقيام بأعباء الوظيفة من بين موظفى الصنف الأول فى الدائرة المختصة أو القسم المختص أو فى دائرة أخرى أو قسم آخر .

(ج) يعين الموظف الوكيل بقرار من المدير العام بناء على تنسيب نائب المدير العام .

(د) لا يجوز أن تكون درجة الموظف الوكيل أدنى من درجة الوظيفة المعين لوكالتها باكثر من درجتين .

(هـ) لا يجوز أن تزيد مدة الوكالة على سنة واحدة على أنه يجوز للمجلس تمديدها سنة ثانية .

المادة ٢٧ ـ يمارس الموظف الوكيل أعمال الوظيفة التى يشغلها بالوكالة وذلك بالاضافة الى عمله الأصلي ولا يجوز أن يكلف باكثر من وكالة واحدة فى آن واحد .

المادة ٢٨ ـ (أ) يستوفى الموظف الوكيل ـ بالاضافة لراتبه الأصلي ـ خمس أدنى مربوط درجة الوظيفة التى عين لوكالتها .

(ب) لا يعطى الموظف الوكيل راتب الوكالة اذا كانت مدتها تقل عن شهر .

المادة ٢٩ ـ ان قيام الموظف الوكيل بأعباء وظيفة أعلى من وظيفته الأصلية لا يكسبه حقا فى التعيين فيها كموظف أصيل .

الانتداب

المادة ٣٠ ـ يجوز للمدير العام ان ينتدب اى موظف من موظفى الصنف الأول للقيام بأعباء أية وظيفة أو مهمة ضمن الدائرة المختصة ، كما يجوز لنائب المدير العام ان ينتدب اى موظف من

(١) معدلة بالنظام رقم ٣٧ لسنة ١٩٨١ ـ المشار اليه

موظفي الصنف الثاني للقيام بأعباء أية وظيفة ضمن الدوائر المختصة ٠

المادة ٣١ ـ لا يجوز أن تزيد مدة الانتداب على سنة واحدة ٠

المادة ٣٢ ـ لا يجوز أن تقل درجة الوظيفة التي يشغلها الموظف بأكثر من درجتين عن درجة الوظيفة التي انتدب لها ٠

الاعارة

المادة ٣٣ ـ (أ) للمجلس بناء على تنسيب المدير العام أن يقرر اعارة أي موظف الى أية مؤسسة عامة أو خاصة داخل المملكة أو خارجها بموافقة الموظف (كما يحق للمجلس أن يقرر دفع راتب للموظف المعار من موازنة المنظمة اذا كانت الاعارة لجمعية تعاونية أردنية) ٠

(ب) للمجلس أن يقرر طلب استعارة أي موظف من موظفي الحكومة أو المؤسسات داخل المملكة بالاتفاق مع الجهات المختصة ٠

(ج) يحدد المجلس مدة الاعارة أو الاستعارة وشروطها على أن لا تتجاوز مدتها سنتين ويجوز تجديدها مرة واحدة ولمدة أقصاها سنة ٠

(د) يجوز اعارة الموظف أو استعارته بعد مرور ثلاث سنوات على انتهاء اعارته ٠

(هـ) تضاف مدة الخدمة التي يقضيها الموظف معارا الى مدة خدمته في المنظمة كما تحسب هذه المدة أيضا من حيث استحقاق الزيادة السنوية والترفيع ٠

(و) لا يتقاضى الموظف المعار أي جزء من راتبه في أثناء مدة اعارته باستثناء ما نص عليه في الفقرة (أ) من هذه المادة ٠

(ز) لا يجوز ملء وظيفة الموظف المعار الا بصورة مؤقتة أو بموجب عقد أو بالوكالة ولمدة لا تزيد على مدة الاعارة ولا يجوز أن تزيد النفقات لملء هذه الوظيفة على مجموع المخصصات المقرر لها في الموازنة ٠

الفصل السابع
الاجراءات التاديبية

المادة ٣٤ ـ (أ) يشكل المجلس التأديبي لموظفي الصنف الأول من :

رئيس المجلس ـ رئيسا ، والمدير العام وعضو ثان يعينه المجلس من موظفي الصنف الأول لا تقل درجته عن درجة الموظف المحال للتأديب ٠

(ب) يشكل المجلس التأديبي لموظفي الصنف الثاني من :

المدير العام ـ رئيسا ، وعضوية نائب المدير العام وعضوا ثانيا يعينه المدير العام لا تقل درجته عن درجة الموظف المحال للتأديب ٠

(ج) يصدر المجلس التأديبي قراراته بأكثرية الآراء ٠

(د) للمجلس التأديبي حق فرض العقوبات المسلكية التالية :

أ ـ الانذار ٠

ب ـ الحسم من الراتب لمدة لا تزيد على اسبوع ٠

جـ ـ توقيف الزيادة السنوية ٠

د ـ تنزيل الدرجة ٠

هـ ـ العزل ٠

المادة ٣٥ ـ تفرض العقوبات المسلكية التالية على الموظفين غير المصنفين بقرار من المدير العام بناء على تنسيب نائبه :

(أ) الانذار ٠

(ب) الحسم من الراتب ٠

(ج) توقيف الزيادة السنوية على أن لا تتعدى سنة واحدة ٠

(د) تنزيل الراتب ٠

(هـ) العزل ٠

المادة ٣٦ ـ تفرض العقوبات المسلكية التالية على موظفي الصنف الأول بقرار من المدير العام بناء على تنسيب نائب المدير العام ٠

(أ) الانذار ٠

(ب) الحسم من الراتب لمدة لا تزيد على راتب ثلاثة أيام ٠

المادة ٣٧ ـ تفرض العقوبات المسلكية التالية على موظفي الصنف الثاني بقرار من نائب المدير العام بناء على تنسيب مدير الدائرة المختصة أو رئيس القسم ٠

(أ) الانذار ٠

(ب) الحسم من الراتب لمدة لا تزيد على راتب ثلاثة أيام ٠

المادة ٣٨ ـ يحق لأى موظف فرضت عليه عقوبة بقرار من المجلس التأديبى أن يستأنف ذلك القرار للمجلس ٠

المادة ٣٩ ـ يتقيد المجلس التأديبى بالاجراءات التأديبية المنصوص عليها فى نظام الخدمة المدنية لموظفى الدولة ٠

الفصل الثامن

الاجازات

الاجازات السنوية :

المادة ٤٠ ـ يستحق موظفو الصنف الأول اجازة سنوية مدتها ثلاثون يوما ٠

المادة ٤١ ـ يستحق موظفو الصنف الثانى اجازة سنوية مدتها واحد وعشرون يوما٠

المادة ٤٢ ـ يستحق الموظفون بعقود اجازات حسبما هو وارد فى عقود استخدامهم ٠

المادة ٤٣ ـ يستحق الموظفون غير المصنفين والمستخدمين اجازات سنوية على النحو التالى :

(أ) واحد وعشرون يوما للموظفين برواتب شهرية ٠

(ب) أربعة عشر يوما للمستخدمين بالمياومة ٠

المادة ٤٤ ـ (أ) يمنح موظفو الصنف الأول اجازتهم بموافقة المدير العام بناء على توصية نائب المدير العام ٠

(ب) يمنح موظفو الصنف الثانى اجازاتهم بموافقة نائب المدير العام بناء على توصية مدير الدائرة أو رئيس القسم المختص ٠

(ج) للمدير العام أن يفوض صلاحياته فيما يتعلق بمنح الاجازات لنائبه ٠

المادة ٤٥ ـ يستحق المستخدمون بالمياومة كافة أجورهم كاملة عن أيام العطل الأسبوعية والرسمية والاجازات المرضية ٠

الاجازات المرضية :

المادة ٤٦ ـ (أ) يعطى الموظف اجازة مرضية لا تزيد على أسبوعين بناء على تقرير من طبيب المنظمة وان زادت مدة المرض على ذلك تعطى الأجازة المرضية بقرار من اللجنة الطبية التى يعينها المدير العام ٠

(ب) تحدد اللجنة الطبية فى تقريرها المدة التى تراها كافية لشفاء الموظف من مرضه واذا رأت اعادة فحص الموظف بعد ذلك فلا يسمح له بمزاولة عمله قبل اعادة فحصه ٠

المادة ٤٧ ـ (أ) يتقاضى الموظف المصنف المجاز أجازة مرضية راتبه كاملا مع العلاوات عن الشهور الأربعة الأولى من تاريخ تغيبه عن العمل ويتقاضى نصف راتبه مع نصف العلاوات عن المدة التى يقضيها فى المرض بعد ذلك لمدة أربعة أشهر أخرى ٠

(ب) اذا لم يشف الموظف المصنف من مرضه بعد انتهاء مدة الأشهر الثمانية المذكورة فى البند «أ» من هذه المادة ، تعيد اللجنة الطبية معاينته فان وجدت أن مرضه قابل للشفاء ولكنه غير قادر على استئناف عمله بعد فيجوز تمديد اجازته المرضية لمدة أقصاها ثمانية أشهر أخرى بنصف الراتب مع نصف العلاوات بعد الثمانية الأشهر الأولى فان لم يتم الشفاء تنهى خدماته بقرار من المرجع المختص ٠

المادة ٤٨ ـ (أ) اذا أصيب موظف بمرض وهو خارج المملكة يستحق اجازة مرضية لا تتجاوز أربعة عشر يوما بناء على تقرير طبى من طبيب واحد ، أما اذا زادت مدة المرض على هذا الحد فيجب أن يحصل على تقرير طبى موقع من طبيبين يكون أحدهما طبيب حكومة ومصدق من قنصل أردنى (ان وجد) ٠

(ب) على الموظف ، فى الحالات المنصوص عليها فى الفقرة «أ» من هذه المادة أن يعلم المدير العام برقيا وأن يرسل التقارير الطبية بالسرعة الممكنة ٠

المادة ٤٩ ـ (أ) اذا قررت اللجنة الطبية أن موظفا أصيب بمرض أو علة أخرى أو تعرض لحادث أثناء قيامه بواجباته دون اهمال منه ، أو بسبب طبيعة واجباته فيمنح ذلك الموظف اجازة مرضية براتب كامل مع العلاوات طيلة المدة

اللازمة لشفائه على أن تراعى أحكام المادة (٤٤) من هذا النظام فيما يتعلق بالمدة ·

(ب) يقطع راتب الموظف طيلة مدة تغيبه عن العمل لمرض ناشيء عن سوء تصرفه أو عن قيامه بأعمال لا تليق بشرف وظيفته ، كالسكر ، والمقامرة ، وتعاطى المخدرات وما شابه ذلك من سوء السلوك ·

المادة ٥٠ ـ (أ) يستوفى الموظف (غير المصنف المجاز اجازة مرضية) راتبه كاملا مع العلاوات عن الشهرين الأولين اعتبارا من تاريخ تغيبه عن العمل ويتقاضى نصف راتبه مع نصف العلاوات عن المدة التى يقضيها فى المرض بعد ذلك لمدة شهر آخر ·

(ب) اذا لم يشف الموظف غير المصنف من مرضه بعد انتهاء مدة الثلاثة أشهر المذكورة فى البند (أ) من هذه المادة تعيد اللجنة الطبية معاينته فان وجدت مرضه قابلاً للشفاء ولكنه غير قادر على استئناف عمله فيجوز تمديد اجازته لمدة شهرين آخرين بنصف الراتب مع نصف العلاوات ·

(جـ) اذا كان مرض الموظف غير قابل للشفاء بعد انقضاء المدة المنصوص عليها فى البندين (أ) ، (ب) من هذه المادة ، ينهى المدير العام خدماته ·

المادة ٥١ ـ يجوز للمدير العام فى حالة عدم استحقاق الموظف اجازة عادية أن يمنحه اجازة عرضية لا يزيد مجموعها فى السنة الواحدة على (١٤) يوما مجتمعة أو متفرقة لأسباب طارئة لا يستطيع معها ابلاغ رؤسائه مقدما للسماح له بالغياب ·

أحكام متفرقة فى الاجازات

المادة ٥٢ ـ (أ) تقدم طلبات الاجازات خطيا ويرد عليها كتابة ·

(ب) تبدأ الاجازة من يوم انفكاك الموظف عن العمل وتنتهى بنهاية اليوم السابق لاستئناف العمل ·

(جـ) لا يجوز لأى موظف أن يترك عمله قبل أن يستلم اشعارا خطيا بالموافقة على اجازته غير أنه فى الحالات الاضطرارية يجوز ابلاغ الموظف موافقة المدير العام شفهيا تتبع بالموافقة الخطية ·

(د) يبين الموظف فى طلب الاجازة التاريخ الذى تبدأ فيه الاجازة والمكان الذى يقضى فيه الاجازة وعنوانه أثناء الاجازة واليوم الذى يريد أن يعود فيه للعمل ·

المادة ٥٣ ـ (أ) لا يجوز تقصير الاجازة أو تأجيلها أو قطعها بعد الموافقة عليها وابلاغها للموظف الا بموافقة المدير العام أو نائبه ·

(ب) للمدير العام أو نائبه قطع اجازة أى موظف اذا استدعت مصلحة العمل ذلك ، واذا امتنع الموظف عن العودة لعمله بعد ابلاغه ذلك يعتبر متغيبا بدون اجازة ·

المادة ٥٤ ـ (أ) لا يجوز جمع الاجازات السنوية لأكثر من سنتين ·

(ب) يحق للموظف المتعاقد أن يتقاضى راتبه عن مدة الاجازة التى يستحقها فى حالة عدم استعماله هذه الاجازة ·

(جـ) يسمح للموظف أن يستعمل كامل مدة اجازته السنوية دفعة واحدة ويجوز تجزئة هذه الاجازة بموافقة المدير العام وتحسب أيام العطل والأعياد الرسمية من الاجازة اذا ما وقعت خلالها ولا تحسب اذا جاءت قبل الاجازة أو بعدها ·

الفصل التاسع

المكافآت والتعويضات والعلاوات

المادة ٥٥ ـ تعتبر سنة الاستخدام فى المنظمة لغايات الراتب ثلاثة عشر شهرا ، ويدفع راتب الثالث عشر على قسطين الأول فى شهر حزيران والثانى فى شهر كانون أول من كل عام بنسبة الخدمة الفعلية للموظف ·

المادة ٥٦ ـ (أ) لمجلس الادارة أن يقرر صرف مكافأة لا تزيد على مائة دينار الى أى موظف فى المنظمة أو أى مستشار أو أى خبير غير موظف فى المنظمة ضمن المخصصات المرصودة فى الموازنة لقاء تأدية أى عمل قام به للمنظمة على أن لا يتكرر صرف هذه المكافأة للشخص الواحد خلال السنة المالية الواحدة ·

(ب) للمدير العام أن يقرر صرف مكافأة أو مكافآت الى أى موظف أو أكثر فى المنظمة ضمن المخصصات المرصودة فى الموازنة شريطة أن لا تزيد هذه المكافأة عن خمسة وعشرين دينارا للشخص الواحد وأن لا تزيد مجموع هذه المكافآت عن مائة دينار فى السنة المالية الواحدة.

المادة ٥٧ ـ يعطى ورثة الموظف المتوفى المعينين من قبل الموظف فى اقرار التأمين على الحياة بالاضافة الى ما يستحقه من تعويضات بموجب أية قوانين أو أنظمة أخرى راتبه كاملا عن الشهر الذى حدثت فيه الوفاة مع العلاوات بالاضافة الى راتب شهر كامل آخر مع العلاوات.

المادة ٥٨ ـ يحدد المدير العام بدل العلاوات التى تصرف للموظفين وأنواعها مثل علاوة الميدان وعلاوة الادارة على أن لا تقل هذه العلاوات عن البدل المقرر قبل صدور هذا النظام.

المادة ٥٩ ـ فى حالة قبول استقالة الموظف فانه يستحق مكافأة تساوى ما هو مقرر لأمثاله فى قانون العمل .

الفصل العاشر
صندوق الخدمات الطبية

المادة ٦٠ ـ (أ) يؤسس فى المنظمة صندوق خاص للخدمات الطبية تودع فيه اشتراكات الموظفين وتساهم المنظمة بمبلغ يعادل ضعف مساهمة الموظفين .

(ب) يترتب على جميع موظفى المنظمة لكى يتمتعوا بالخدمات الطبية أن يساهموا باشتراك شهرى يحسم من رواتبهم بالمعدل الذى يقرره مجلس الادارة .

المادة ٦١ ـ (أ) يعين مدير عام المنظمة طبيبا أو عددا من الأطباء لمعالجة موظفى المنظمة ويجوز لطبيب المنظمة احالة الموظف الى طبيب أخصائى على نفقة المنظمة .

(ب) يتعاقد المدير العام مع مستشفى أو أكثر لمعالجة موظفى المنظمة وفى هذه الحالة تقبل كافة التقارير الصادرة عن هذا المستشفى.

المادة ٦٢ ـ يستفيد من الخدمات الطبية الموظفون أنفسهم وللمدير العام أن يوافق بالاستفادة من هذا الصندوق أفراد أسرة الموظف اذا سمحت أموال الصندوق بذلك أو بزيادة مساهمة الموظف فى الصندوق حسب الطريقة التى يقررها المدير العام .

المادة ٦٣ ـ (أ) تشمل الخدمات الطبية التى تقدمها المنظمة نفقات المستشفى والعمليات والولادة وأجور المختبرات والكشف بالاشعة والفحوص بمختلف أنواعها وأثمان الأدوية والمعدات اللازمة للمعالجة التى يقررها الطبيب المختص داخل المملكة وخارجها .

(ب) يطبق الترتيب التالى بالنسبة للدرجات فى المستشفيات :

أ ـ المدير العام ونائبه
درجة خصوصى
ب ـ مديرو الدوائر وموظفو الصنف الأول
درجة أولى
جـ ـ موظفو الصنف الثانى
درجة ثانية
د ـ الموظفون غير المصنفين والمستخدمين
درجة ثالثة

المادة ٦٤ ـ تقوم المنظمة بالتأمين الجماعى على حياة موظفيها على نفقتها شريطة أن لا يتعدى قسط التأمين الشهرى عن كل موظف نصف دينار أردنى .

الفصل الحادى عشر
صندوق التوفير

المادة ٦٥ ـ يؤسس فى المنظمة صندوق توفير يشترك فيه جميع الموظفين .

المادة ٦٦ ـ يكون الاشتراك فى صندوق التوفير الزاميا لجميع الموظفين والمستخدمين واختياريا بالنسبة للموظفين بعقود .

المادة ٦٧(١) ـ يقتطع من راتب كل موظف من موظفى المنظمة (١٠٪) من راتبه الأساسى للصندوق وتدفع المنظمة فى حساب الموظف فى حقل خاص مبلغا يعادل (١٠٪) من راتبه الأساسى .

(١) معدلة بالنظام رقم ٣٨ لسنة ١٩٧٤ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٤٨٨ فى ١/٥/١٩٧٤

المادة ٦٨ ـ يحتسب على المبالغ التى يدفعها الموظف والمنظمة فائدة بمعدل ٤ بالمائة (أربعة بالمائة) سنويا وتحسب مرتين كل عام الأولى فى الثلاثين من حزيران والثانية فى الحادى والثلاثين من كانون الأول ٠

المادة ٦٩ ـ يتولى ادارة الصندوق لجنة تؤلف برئاسة المدير العام أو نائبه وعضوية موظف من الصنف الأول يختاره موظفو الصنف الأول وموظف من الصنف الثانى يختاره موظفو الصنف الثانى وعضوية موظف من غير المصنفين يختاره الموظفون غير المصنفين ٠

المادة ٧٠ ـ تقوم لجنة ادارة الصندوق بالواجبات التالية :

(أ) مسك حسابات مستقلة لأموال الصندوق ٠

(ب) تزويد المدير العام ببيان مفصل عن جميع حسابات الصندوق وكيفية استثمار أمواله وذلك بعد اليوم الحادى والثلاثين من كانون الأول من كل سنة ٠

(جـ) تزويد موظفى المنظمة بكشوفات حساباتهم فى الصندوق فى أقرب وقت ممكن بعد اليوم الحادى والثلاثين من كانون أول من كل سنة ٠

(د) استثمار أموال الصندوق بالقدر المستطاع بالطريقة التى تراها مناسبة ٠

(هـ) اصدار تعليمات خاصة للصندوق ٠

المادة ٧١ ـ تدقق حسابات الصندوق من قبل مدقق حسابات المنظمة ٠

المادة ٧٢ ـ تدفع للموظفين أرصدة حساباتهم فى الصندوق وفقا للنصوص الوارد ذكرها فى هذا النظام ٠

المادة ٧٣ ـ تدفع للموظف أو لورثته المنتفعين (حسب توصيته فى شروط التأمين على الحياة) المبالغ المقيدة فى حسابه وفوائدها اذا أنهيت خدمته لأى سبب كان أو استقال أو توفى على أن تراعى فى ذلك الشروط التالية :

(أ) يستحق الموظف المبالغ التى يدفعها وفوائدها المقيدة له فى الصندوق عن أية فترة زمنية قضاها فى المنظمة ٠

(ب) يستحق الموظف المبالغ التى دفعها وفوائدها بالاضافة الى المبالغ التى ساهم بدفعها الاتحاد والمنظمة وفوائدها المقيدة فى حسابه فى الصندوق اذا كانت مدة خدمته لا تقل عن خمس سنوات ، وللموظفين بعقود بعد خدمة لا تقل عن ثلاث سنين ٠

(جـ) مع مراعاة الفقرة (ب) السابقة للمدير العام أن يوافق على مساهمة الموظفين بعقود عن المدة التى قضوها فى خدمة الاتحاد والمنظمة وفى هذه الحالة يدفع الموظف جميع ما يستحق عليه من تاريخ تعاقده دفعة واحدة وتقوم المنظمة بدفع ما يستحق عليها مساهمة فى التوفير لهذا الموظف ٠

المادة ٧٤ ـ فى حالة فصل موظف أو فقد وظيفته لتركه الخدمة دون اذن تدفع له المبالغ التى قام بدفعها وفوائدها فقط ٠

المادة ٧٥ ـ للجنة ادارة الصندوق بموافقة مجلس الادارة أن تضع تعليمات تتعلق باقراض موظفى المنظمة المشتركين فى هذا الصندوق قروضا لغايات ذات منفعة دائمة كشراء أرض أم دار وانشاء منزل أو تأثيث بيت الى آخر ما تراه لجنة ادارة الصندوق ضروريا للموظف على أن يصرف مثل هذا القرض باشراف اللجنة للتأكد من أنه قد استعمل فى الغايات التى أعطى من أجلها وتقديم الضمانات لتحصيل هذه القروض وفائدة لا تقل عن ٥ بالمائة (خمسة بالمائة) ٠

الفصل الثانى عشر
احكام عامة

المادة ٧٦ ـ يقرر المدير العام صرف أية علاوات فنية تقررها الدولة بالنسبة للفنيين الذين يعملون فى المنظمة وفقا للأنظمة المقررة فى الدولة وعلى أساس احتياجات المنظمة القابلة لمثل هذه الخبرات ٠

المادة ٧٧ ـ لا يستحق الموظف راتب الوظيفة ما لم يكن قائما بها بصورة فعلية الا اذا كان مجازا أو قائما بعمل آخر بموجب أحكام هذا النظام أو انقطع عن العمل فى ظروف قاهرة وليس فى مقدوره تجنبها ٠

المادة ٧٨ ـ تمنح المنظمة سنويا لكل مراسل وبستانى وسائق وحارس ومأمور مقسم وجابى يعمل فى المنظمة بذلة شتوية لا يزيد ثمنها على عشرة دنانير أردنية وبذلة صيفية من الكاكى وحذاءا واحدا ٠

المادة ٧٩ ـ (أ) تسرى على مبعوثى المنظمة من الموظفين النصوص الواردة فى الفصل ٣ ـ ٨ من نظام البعثات العلمية رقم ١١٥ لسنة ١٩٦٦ أو أية تعديلات تطرأ عليه أو أى تشريع آخر يحل محله ٠

(ب) يتم انتخاب المبعوثين بناء على تنسيب لجنة انتقاء الموظفين وموافقة المدير العام ٠

المادة ٨٠ ـ لغاية تنفيذ أحكام هذا النظام :

(أ) يمارس مجلس الادارة صلاحيات مجلس الوزراء أينما وردت فى نظام الخدمة المدنية أو أى تشريع آخر ٠

(ب) يمارس المدير العام صلاحيات الوزير أينما وردت فى نظام الخدمة المدنية أو أى تشريع آخر وله أن يفوض بعض أو كل صلاحياته لمن يشاء من موظفى المنظمة ٠

(ج) يمارس نائب المدير العام صلاحيات وكيل الوزارة أينما وردت فى نظام الخدمة المدنية أو أى تشريع آخر ٠

المادة ٨١ ـ فى الحالات التى لم يرد نص عنها فى هذا النظام تطبق أحكام نظام الخدمة المدنية رقم (٢٣) لسنة ١٩٦٦ أو أى تشريع آخر يقوم مقامه كما يطبق قانون العمل رقم (٢١) لسنة ١٩٦٠ مع تعديلاته بالنسبة للمكافآت والتعويضات والاجازات ٠

المادة ٨٢ ـ لمجلس ادارة المنظمة البت فى الخلافات الناشئة عن تطبيق أحكام هذا النظام ٠

المادة ٨٣ ـ يلغى نظام موظفى الاتحاد التعاونى رقم (١) لسنة ١٩٦٧ وأيه أنظمة للموظفين سابقة لهذا النظام ٠

أحكام مؤقتة

المادة ٨٤ ـ (أ) بعد نفاذ هذا النظام ينقل الموظفون من درجات ورواتب الملاك القديم الى درجات ورواتب الملاك الجديد وفقا لجدول النقل الملحق بهذا النظام ويستحق كل منهم الزيادات السنوية المقررة بهذا النظام عند حلول ميعادها السابق ٠

(ب) اذا كانت الزيادة السنوية التى سوف تستحق لأى موظف بعد نفاذ هذا النظام تضع الموظف فى بداية الدرجة التى تلى درجته الحالية تطبق أحكام الفصل الخاص من هذا النظام فيما يتعلق بأصول الترفيع ٠

(ج) يحتفظ الموظفون بالقدم المكتسب فى درجاتهم ورواتبهم السابقة لنقلهم الى رواتب ودرجات الملاك الجديد ٠

١٩٧٠/٨/١٥

نظام رقم (٨٣) لسنة ١٩٧٣ (١)
النظام المالى ونظام اللوازم ونظام الموظفين لهيئة وادى الأردن
يراجع
(وزارات وأشخاص معنوية عامة ومجالس)

نحن الحسين الاول ملك المملكة الاردنية الهاشمية

بمقتضى المادة ٣١ من الدستور

وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ ١٩٧٣/١٢/٢٧

نأمر بوضع النظام الآتى :

نظام رقم (٣) لسنة ١٩٧٤
نظام موظفى مؤسسة المواصلات السلكية واللاسلكية(٢)

صادر بالاستناد الى الفقرة ج من المادة ١٧ من قانون مؤسسة المواصلات السلكية واللاسلكية رقم ٢٩ لسنة ١٩٧١

تعريفات

المادة ١ ـ يسمى هذا النظام (نظام موظفى مؤسسة المواصلات السلكية واللاسلكية) لسنة ١٩٧٤) ويعمل به من تاريخ نشره فى الجريدة الرسمية ٠

المادة ٢ ـ تسرى أحكام هذا النظام على جميع الموظفين الذين يتقاضون رواتبهم من موازنة المؤسسة ٠

المادة ٣ ـ يكون للكلمات والعبارات التالية الواردة فى هذا النظام المعانى المخصصة لها فيما يلى ما لم تدل القرينة على خلاف ذلك :

المؤسسة : مؤسسة المواصلات السلكية واللاسلكية ٠

المجلس : مجلس ادارة المؤسسة ٠

الرئيس : رئيس مجلس ادارة المؤسسة ٠

المدير : مدير عام المؤسسة ٠

الملاك : مجموع الوظائف والدرجات المعينة للمؤسسة أو الوظائف والرواتب المحددة لها والمصادق عليها بقرار من المجلس ٠

الموظف : كل شخص يعين بقرار من المرجع المختص فى الوظيفة مدرجة فى جدول تشكيلات المؤسسة ٠

المادة ٤ ـ (أ)(٣) تحدد رواتب الموظفين باستثناء الموظفين بعقود على الوجه المبين فى أحكام المادة (٢٣) من نظام الخدمة المدنية رقم (٢٣) لسنة ١٩٦٦ أو أى نظام آخر يعدله أو يحل محله مضافا اليها علاوة تعادل ثلث الراتب ٠

(ب)(٤) تحدد رواتب الموظفين بعقود بقرار من مجلس الادارة بناء على تنسيب المدير ، دون التقيد فى ذلك بأحكام نظام الخدمة المدنية المعمول به ٠

(ج) تعتبر علاوة الثلث جزءا من الراتب بالنسبة لجميع الغايات ما عدا غايات احتساب التقاعد ٠

(د)(٥) يتقاضى الموظف المعار للمؤسسة علاوة الثلث المنصوص عليها فى الفقرة (أ) من هذه المادة ٠

المادة ٥ ـ (أ) يجرى تعيين وترفيع وانهاء خدمات موظفى الدرجات الأولى والثانية والثالثة والرابعة ، والخامسة بقرار من المجلس بناء على تنسيب المدير ٠

(ب) يجرى تعيين وترفيع موظفى بقية الدرجات بقرار من المدير بناء على تنسيب لجنة انتقاء الموظفين وتجرى انهاء الخدمات بتنسيب من المدير العام وموافقة رئيس المجلس ٠

(ج) (٦) يجرى تعيين الموظفين بعقود بقرار من المدير بناء على تنسيب لجنة انتقاء الموظفين ، على أنه اذا زاد راتب الموظف بعقد على مائة دينار فيجرى تعيينه بقرار من المجلس بناء على تنسيب المدير ٠

---

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٤٣٥ فى ١٩٧٣/٨/١

(٢) الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٤٦٩ فى ١٩٧٤/١/٢٦

(٣) مستبدلة بالنظام رقم ٤٥ لسنة ١٩٧٥ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٥٥٣ فى ١٩٧٥/٥/١٦

(٤) معدلة بالنظام رقم ١٠ لسنه ١٩٧٧ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٦٧٩ فى ١٩٧٧/٢/١

(٥) ، (٦) مضافة بالنظام رقم ١٠ لسنة ١٩٧٧ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٦٧٩ فى ١٩٧٧/٢/١

(د) يجرى تعيين الموظفين برواتب مقطوعة أو بالاجور اليومية بقرار من المدير بناء على تنسيب لجنة انتقاء الموظفين .

(هـ) يجوز للمدير أن يعين موظفين تحت التدريب تقل أعمارهم عن الثامنة عشرة وذلك لغايات تدريبهم فى معهد التدريب التابع للمؤسسة .

المادة ٦ ـ (أ) تؤلف فى المؤسسة لجنة تسمى (لجنة انتقاء الموظفين) من المدير أو من يفوضه رئيسا ومساعدى المدير ومدير الدائرة أو القسم المختص ومدير شؤون الموظفين اعضاء وفى حالة غياب الرئيس يترأس اللجنة أعلى أعضائها رتبة ويعتبر انعقاد اللجنة قانونيا اذا حضره أربعة أعضاء ويعتبر قرار اللجنة قانونيا اذا أقره ثلاثة أعضاء على الاقل .

(ب)[1] يؤلف بقرار من المجلس مجلس تأديبى لاتخاذ الاجراءات التأديبية الواردة فى نظام الخدمة المدنية المعمول به بحق جميع موظفى المؤسسة من :

- الرئيس : رئيسا .
- المدير : عضوا .
- أحد أعضاء المجلس : عضوا .

المكافآت والتعويضات والمخصصات

المادة ٧ ـ[2] يتقاضى كل من رئيس واعضاء وسكرتير المجلس المكافآت التى يحددها مجلس الوزراء من حين الى آخر .

المادة ٨ ـ (أ) يجوز للمجلس بناء على تنسيب المدير أن يأمر باعطاء مكافآت تشجيعية للموظف أو المستخدم الذى يقدم ابتكارات علمية من شأنها تحسين الاداء ورفع فعالية الانتاج فى أى مجال من مجالات العمل فى المؤسسة .

(ب) يجرى تطبيق علاوات الميدان على موظفى المؤسسة فى الحالات التى تتوفر فيها شروط العلاوات المذكورة .

(جـ)[3] يجوز للمجلس بناء على تنسيب المدير أن يقرر دفع أجور عمل اضافية للموظفين الفنيين والموظفين العاملين فى الاجهزة المساندة الذين يكلفون بالعمل ساعات اضافية بأمر المدير شريطة أن لا تزيد هذه الاجور عما يحدده قانون العمل الاردنى المعمول به ، على أن يجرى الصرف من المادة (٢٤) من النفقات الجارية ، على أن لا يتقاضى الموظف فى هذه الحالة أية علاوة عمل اضافى مقررة بموجب أى تشريع آخر معمول به .

مكافأة نهاية الخدمة وصندوق الادخار والعناية الطبية

المادة ٩ ـ يستحق الموظف الذى تنتهى خدماته مع المؤسسة لأى سبب ما عدا العزل وفقدان الوظيفة مكافأة خدمة بمعدل راتب شهر عن كل سنة متواصلة من سنوات الخدمة .

ويستحق الموظف مكافأة عن كسور السنة بنسبة مما تقاضاه منها فى الخدمة لا ينطبق ذلك على الموظفين الخاضعين للتقاعد .

المادة ١٠ ـ (أ) تعتبر خدمات الموظفين المصنفين التابعين للتقاعد والمنقولين الى المؤسسة استمرارا لخدماتهم التابعة للتقاعد .

(ب) يحدد راتب الموظف المنقول للمؤسسة من أية دائرة من دوائر الدولة التى يطبق عليها نظام الخدمة المدنية براتبه الاساسى الذى يتقاضاه مضافا اليه الثلث .

المادة ١١ ـ باستثناء ما ورد فى هذا النظام تطبق أحكام نظام الخدمة المدنية رقم ٢٣ لسنة ١٩٦٦ أو أى نظام آخر يعدله أو يحل محله على موظفى المؤسسة مع مراعاة الاحكام التالية :

(أ) يمارس مجلس ادارة المؤسسة صلاحيات مجلس الوزراء ورئيس الوزراء المنصوص عليها فى نظام الخدمة المدنية .

(ب) يمارس رئيس مجلس الادارة صلاحيات الوزير المنصوص عليها فى نظام الخدمة المدنية .

(جـ) يمارس المدير العام صلاحيات الوكيل المنصوص عليها فى نظام الخدمة المدنيه .

---

(١) ، (٣) مضافة بالنظام رقم ١٠ لسنة ١٩٧٧ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٦٧٩ فى ١٩٧٧/٢/١

(٢) معدلة بالنظام رقم ٤٦ لسنة ١٩٧٧ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٧٠٩ فى ١٩٧٧/٧/٢

المادة ١٢ ـ للمدير بموافقة المجلس أن يصدر التعليمات اللازمة لتنفيذ أحكام هذا النظام ٠

٢٧/١٢/١٩٧٣

نحن الحسين الاول ملك المملكة الاردنية الهاشمية

بمقتضى المادة ٣١ من الدستور

وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ ٢١/٢/١٩٧٤

نأمر بوضع النظام الآتي :

نظام رقم (١٥) لسنة ١٩٧٤
نظام موظفي معهد الادارة العامة(١)
صادر بمقتضى المادتين (٢١،٩) من قانون معهد الادارة العامة رقم (٢) لسنة ١٩٦٨

الفصل الاول
التعريفات

المادة ١ ـ يسمى هذا النظام (نظام موظفي معهد الادارة العامة) ويعمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية ٠

المادة ٢ ـ تسري أحكام هذا النظام على جميع موظفي معهد الادارة العامة ٠

المادة ٣ ـ يكون للكلمات التالية الواردة في هذا النظام المعاني المخصصة لها أدناه ما لم تدل القرينة على خلاف ذلك :

ـ وتعني كلمة « المعهد » : معهد الادارة العامة ٠

ـ وتعني كلمة « المجلس » : مجلس ادارة المعهد ٠

ـ وتعني كلمة « الرئيس » : رئيس المجلس ٠

ـ وتعني كلمة « المدير » : مدير المعهد ٠

ـ وتعني كلمة « موظف » : كل موظف أو مستخدم في المعهد ٠

الفصل الثاني
فئات الموظفين ودرجاتهم

المادة ٤ ـ (أ) يقسم الموظفون الى الفئات التالية :

١ ـ الموظفون المصنفون ٠
٢ ـ الموظفون غير المصنفين ٠
٣ ـ الموظفون المعارون للخدمة في المعهد ٠
٤ ـ الموظفون بعقود ٠

(ب) تقسم درجات الموظفين الى ست درجات ٠

المادة ٥ ـ يقسم الموظفون المصنفون الى :

(أ) موظفي الصنف الاول ٠
(ب) موظفي الصنف الثاني ٠

المادة ٦ ـ(٢)

(أ) يحدد الراتب الشهري للمدير من ١٨٠ ـ ٢٤٠ دينارا بزيادة سنوية مقدارها (١٠) دنانير ٠

(ب) تحدد درجات ورواتب الموظفين على الوجه التالي :

١ ـ موظفو الصنف الاول وهم الذين يشغلون احدى الدرجات التالية :

الدرجة	السنة الاولى	السنة الثانية	السنة الثالثة	السنة الرابعة	السنة الخامسة	السنة السادسة	السنة السابعة	الزيادة السنوية
الاولى	١٥٨	١٦٣	١٦٨	١٧٣	١٧٨	١٨٣	١٨٨	٥
الثانية	١٢٨	١٣٢	١٣٦	١٤٠	١٤٤	١٤٨	١٥٢	٤
الثالثة	١٠٠	١٠٣	١٠٦	١٠٩	١١٢	١١٥	١١٨	٣
الرابعة	٧٠	٧٣	٧٦	٧٩	٨٢	٨٥	٨٨	٣

٢ ـ موظفو الصنف الثاني وهم الذين يشغلون احدى الدرجات التالية :

الدرجة	السنة الاولى	السنة الثانية	السنة الثالثة	السنة الرابعة	السنة الخامسة	السنة السادسة	السنة السابعة	الزيادة السنوية
الخامسة	٥٣	٥٥	٥٧	٥٩	٦١	٦٣	٦٥	٢
السادسة	٣٩	٤١	٤٣	٤٥	٤٧	٤٩	٥١	٢

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٤٧٩ في ١٦/١٠/١٩٧٤

(٢) مستبدلة بالنظام رقم ٤٦ لسنة ١٩٨١ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٣٠٠٣ في ١٦/٥/١٩٨١

المادة ٧ – (١) موظفو الصنف الثانى هم الذين يشغلون احدى الدرجتين التاليتين :

	أدنى مربوط الدرجة	أعلى مربوط الدرجة	الزيادة السنوية
الدرجة الخامسة	٣٧	٤٧	٢
الدرجة السادسة	٢٧	٣٥	٢

المادة ٨ – الموظفون غير المصنفين هم الذين يعينون برواتب شهرية مقطوعة فى وظائف غير مصنفة حسبما تحدده الموازنة السنوية للمعهد .

المادة ٩ – يجوز تخصيص ومنح علاوة غلاء معيشة للموظفين المصنفين وغير المصنفين حين تقتضى الظروف ذلك وبقرار من المجلس .

المادة ١٠ – تدفع للموظفين المعارين الرواتب التى كانوا يتقاضونها فى وظائفهم الاصلية ، ويجوز منحهم علاوة اعارة يحددها المجلس .

المادة ١١ – تطبق على الموظفين بعقود الشروط الواردة فى عقود استخدامهم .

الفصل الثالث
التعيين

المادة ١٢ – (أ) يشترط لتعيين الموظف أن يكون :

١ – أردنيا .

٢ – قد أكمل الثامنة عشرة من عمره ، وتثبت سن الموظف عند التعيين بشهادة الولادة وفى الاحوال التى لا يتيسر فيها الحصول على شهادة الولادة يقدر عمره من قبل الهيئات الرسمية المختصة .

٣ – سالما من الامراض المعدية ومن الامراض والعاهات الجسمية والعقلية بموجب قرار من المراجع الطبية الرسمية المختصة ، وأن يجتاز الفحص الطبى المقرر بموجب نظام المعالجة الطبية .

٤ – حسن السلوك والسمعة .

٥ – متمتعا بحقوقه المدنية وغير محكوم عليه بجناية أو بجنحة مخلة بالشرف كالسرقة والاحتيال والاختلاس والتزوير والرشوة وسوء الائتمان والشهادة الكاذبة وما شابه ذلك من الجرائم المخلة بالاخلاق العامة .

٦ – حائزا على الشهادات العلمية والمؤهلات المطلوب توافرها لاشغال الوظيفة .

(ب) على كل موظف – قبل صدور قرار تعيينه – أن يقدم للمدير شهادة الولادة أو شهادة تقدير السن والشهادات العلمية وشهادات الخبرة والخدمة الخاصة به وكذلك جميع المستندات والوثائق المطلوبة لتعيينه ويحفظ المدير جميع هذه الشهادات والمستندات والوثائق فى الاضبارة الخاصة بالموظف .

المادة ١٣ – يدون عمر الموظف فى قرار تعيينه لاول مرة .

المادة ١٤ – يحسب عمر الموظف وسنوات خدمته وحساب المدد الاخرى المنصوص عليها فى هذا النظام على أساس التقويم الشمسى .

المادة ١٥ – اذا وجد من الضرورى أن تتوافر شروط أخرى فى المرشحين لملء نوع معين من الوظائف فللمجلس أن يقرر تلك الشروط الاخرى بناء على تنسيب من المدير .

المادة ١٦ – تراعى فى التعيين القواعد التالية :

(أ) لا يجوز تعيين الطالب الا فى وظيفة شاغرة فى الملاك ومرصود لها مخصصات فى الموازنة السنوية .

(ب) لا يجوز أن يكون للتعيين أو التصنيف مفعول رجعى .

(ج) لا يجوز تعيين الموظف براتب يزيد على أدنى مربوط الدرجة الا بقرار من المجلس .

(د) ترتبط الدرجة بالوظيفة الا فى الحالات التى يقرر فيها المجلس بالنسبة الى ظروف القضية تعيين الطالب فى درجة أدنى ، ومتى عين الموظف فى درجة ما فلا يجوز تنزيل درجته الا بمقتضى أحكام هذا النظام .

المادة ١٧ – يجب لاعتماد الشهادات العلمية الاجنبية أن تكون تلك الشهادات من

---

(١) مستبدلة بالنظام رقم ٤٦ لسنة ١٩٧٥ – الجريدة الرسمية – العدد ٢٥٥٣ فى ١٦/٥/١٩٧٥ وقد بقيت هذه المادة على حالها على الرغم من ان حكمها قد تضمنته المادة السادسة .

المسوى الذى يخول حاملها العمل فى البلاد التابع لها المعهد الذى منح الشهادة ·

المادة ١٨ – وزارة التربية والتعليم هى المرجع المختص بمعادلة الشهادات وتقدير مستواها العلمى الى أن يتم الحاق المعهد فى الجامعة الاردنية ·

المادة ١٩ – قبل النظر فى ملء وظيفة شاغرة يعلن عنها عند الاقتضاء بوسائل الاعلان العادية وتقدم الطلبات الى الرئيس وفق شروط الاعلان عنها ·

المادة ٢٠ – يجوز عقد امتحان مسابقة لطالبى وظيفة ما فى المواد وبالطريقة التى يقررها المجلس ·

المادة ٢١ – يجرى تعيين الموظفين على النحو التالى :

(أ) يعين موظفو الصنف الاول والموظفون بعقود بقرار من المجلس يصدره الرئيس ·

(ب) يعين موظفو الصنف الثانى بقرار من المجلس بناء على تنسيب لجنة مؤلفة من المدير وعضوين أحدهما من المجلس والآخر من موظفى الصنف الاول يعينهما المجلس لسنة قابلة للتجديد ، ويصدر التعيين من المدير ·

(ج) يعين الموظفون غير المصنفين بقرار من المدير ·

المادة ٢٢ – يتبع فى طريقة تعيين الموظفين بعقود والموظفين المعارين الاسلوب المتبع فى تعيين نظرائهم الموظفين المصنفين من ذوى الرواتب المماثلة ·

المادة ٢٣ – (أ) لا يجوز أن يعين أصحاب المؤهلات المبينة أدناه فى الوظائف المصنفة بدرجات ورواتب تزيد على الدرجات والرواتب المبينة فيما يلى :

١ – حامل شهادة الدراسة الثانوية العامة أو ما يعادلها – أدنى مربوط الدرجة السادسة ·

٢ – خريج المدارس التى دراستها سنتان بعد مستوى الدراسة الثانوية العامة – أدنى مربوط الدرجة الخامسة ·

٣ – خريج الكليات العالية الذى يحمل شهادة (بكالوريوس علوم) وليسانس معترف بها أو ما يعادلها أو خريج الكليات التى مدة الدراسة فيها أربع سنوات بعد مستوى الدراسة الثانوية العامة – أدنى مربوط الدرجة الرابعة ·

٤ – خريج الكليات العالية الذى يحمل شهادة (أستاذ علوم) أو ماجستير آداب أو ما يعادلها بعد حصوله على شهادة (بكالوريوس علوم) أو ليسانس الوارد ذكرها فى الفقرة (٣) السابقة راتب السنة الخامسة من الدرجة الرابعة ·

٥ – حامل شهادة (الدكتوراه) علاوة على الشهادة المعينة فى الفقرة (٣) السابقة – راتب السنة السادسة من الدرجة الثالثة ·

(ب) يؤخذ بعين الاعتبار عند تعيين الموظف فى درجة ما مقدار ما له من الخبرة فى العمل المختص والخبرة العامة من حيث استحقاقه زيادة الراتب المحدد فى الفقرة (أ) ·

(ج) فى حالة عدم وجود وظيفة شاغرة من الدرجة التى يستحقها الموظف بموجب أى بند من بنود الفقرة (أ) السابقة يجوز أن يعين فى أعلى مربوط الدرجة الادنى مباشرة ، على ان يكون له حق الاولوية فى الترفيع للدرجة التى يستحقها عند شغور أول وظيفة مناسبة بتلك الدرجة اذا قدر عمله بدرجة جيد فما فوق وتعتبر أقدميته فى درجته الجديدة من تاريخ ترفيعه اليها ·

المادة ٢٤ – (أ) عند تعيين الموظف لأول مرة يكون تحت التجربة لمدة سنة واحدة فى خدمة فعلية اذا كان من موظفى الصنف الثانى ولمدة سنتين فى خدمة فعلية اذا كان من موظفى الصنف الاول ·

(ب) يجوز أن يستغنى عن الموظف فى أى وقت خلال مدة التجربة دون الحاجة لبيان الاسباب ، وعند انتهاء هذه المدة يثبت الموظف فى وظيفته بقرار من الرئيس بناء على تنسيب المدير ، اذا كان من موظفى الصنف الثانى وبقرار من المجلس بناء على تنسيب الرئيس اذا كان من موظفى الصنف الاول ويصدر قرار التثبيت فى جميع هذه الحالات من الرئيس ·

(ج) اذا أعيد الى الخدمة موظف استقال أو ألغيت وظيفته قبل انتهاء مدة تجربته فيجب أن يعين تحت التجربة مجددا ، ولا يجوز منحه راتبا أكثر من راتبه السابق الا بمقتضى أحكام هذا النظام ·

(د) عندما يثبت الموظف فى الخدمة الدائمة تحسب مدة التجربة من تلك الخدمة ٠

المادة ٢٥ - يجوز تعيين موظفين غير أردنيين اذا تعذر وجود أردنيين تتوافر فيهم الكفاءة الفنية أو الاختصاصية المطلوبة ٠

الفصل الرابع
الترفيع

المادة ٢٦ - يتم ترفيع الموظفين بنفس الاسلوب المقرر للتعيين كل حسب فئته وفق ما جاء فى المادة (٢١) ٠

المادة ٢٧ - تراعى فى ترفيع الموظفين القواعد التالية :

(أ) لا يرفع الموظف الا الى درجة شاغرة٠

(ب) يرفع الموظف درجة درجة والى أدنى مربوط الدرجة الاعلى الا اذا توافرت فيه المؤهلات العلمية التى تؤهله لاستيفاء أكثر من أدنى مربوط الدرجة حسبما هو منصوص عليه فى المادة (٢٣) (أ) من هذا النظام ٠

(ج) لا يجوز ترفيع الموظف قبل مضى أربع سنوات على الاقل على وجوده فى الدرجة التى يشغلها ٠

(د) لا يجوز أن يكون للترفيع أو تعديل الوضع مفعول رجعى ٠

المادة ٢٨ - لا يرفع الى وظيفة من الدرجة الرابعة فما فوقها الا من كان حائزا على درجة جامعية معترف بها ٠

المادة ٢٩ - عند النظر فى الترفيع بصورة عامة تقدر كفاءات مستحقى الترفيع بالنظر لمقدرة كل منهم على الانتاج فى العمل والجدارة ثم الى أقدمية كل منهم فى الدرجة الحالية ، ثم الى الاقدمية فى الدرجات السابقة مع النظر الى الخبرة والمؤهلات الاخرى والتقارير الواردة عنهم٠

المادة ٣٠ - عند تعادل الشروط المبينة فى المادة (٢٩) من هذا النظام يفضل الموظف المتزوج على غير المتزوج ، والاقدم تخرجا على الاحدث والاكبر سنا على الاصغر ٠

المادة ٣١ - يقدم المدير تقارير سنوية عن رؤساء الاقسام من موظفى الدرجات الاولى والثانية والثالثة والرابعة ، ويقدم هؤلاء تقارير سنوية عن مرؤوسيهم تتضمن ملاحظاتوتقديرات لكفايتهم ونشاطهم وتعرض التقارير فى الشهر الذى يسبق موعد اعداد الموازنة من كل سنة على المجلس فيما يخص موظفى الدرجات الاولى والثانية والثالثة والرابعة وعلى الرئيس فيما يخص موظفى الدرجتين الخامسة والسادسة وعلى المدير أن يدون ما يراه من الملاحظات على التقارير المقدمة من غيره منالموظفين ٠

المادة ٣٢ - تكتب هذه التقارير على النموذج الذى يقرر لهذه الغاية وتدون فيه كفاءة الموظف بأحد التقديرات التالية : ممتاز ، جيد جدا ، جيد ، متوسط ، ضعيف ٠

المادة ٣٣ - يلفت نظر الموظف الذى يقدم عنه تقرير بدرجة ضعيف الى نواحى ضعفه بكتاب يتضمن توجيها كافيا لتحسين حالته ومعالجة ضعفه ٠

المادة ٣٤ - اذا قدم عن الموظف تقريران سنويان متتاليان بدرجة ضعيف ، يوجه اليه انذار فاذا عجز عن تحسين حالته عوقب بنقله لوظيفة أخرى أو بالحسم من راتبه أو بتوقيف زيادته السنوية ٠ فاذا قدمت عنه ثلاث تقارير سنوية متتالية بدرجة ضعيف عوقب بتنزيل الدرجة أو العزل ٠

المادة ٣٥ - اذا قدمت بحق موظف شكوىتستوجب احالته الى المحاكمة أو الى مجلس تأديبى فلا ينظر فى ترفيعه الا بعد صدور القرار النهائى فى قضيته ٠

الفصل الخامس
النقل والتعيين بالوكالة والاعارة

المادة ٣٦ - ينقل الموظفون من وظيفة الى أخرى بنفس طريقة تعيينهم بشرط أن لا يؤدى النقل الى أن يشغل الموظف المنقول وظيفة أقل درجة من وظيفته الاصلية بموجب الملاك ولا يؤثر هذا النقل على أقدمية الموظف فى الدرجة أو حقه فى الترفيع ٠

المادة ٣٧ - يجوز تعيين الموظف وكيلا لوظيفة أعلى من درجة وظيفته مباشرة ، وحينئذ يستوفى خمس أدنى مربوط درجة الوظيفة التى عين وكيلا لها ، ويشترط أن يمارس الوكيل

أعمال الاصيل بالاضافة الى عمله هو الاصلى ، وأن لا تقل مدة الوكالة عن شهر ولا تزيد على ستة أشهر ٠

المادة ٣٨ ـ اذا أعير الموظف للخدمة خارج المعهد تحسب له مدة الاعارة من حيث استحقاقها للزيادة السنوية أو الترفيع فى ملاك المعهد ويعود الى وظيفة معادلة لوظيفته الاصلية أو الى الدرجة أو الراتب اللذين يكون قد اكتسبهما عند انتهاء مدة الاعارة ، لكنه لا يتقاضى أى جزء من راتبه فى أثناء مدة اعارته ٠

المادة ٣٩ ـ يجرى التعيين بالوكالة أو الاعارة على نفس الاسس المقررة لتعيين الموظفين وفق المادة (٢١) كل حسب فئته ٠

الفصل السادس
واجبات الموظف

المادة ٤٠ ـ يجب على الموظف :

(أ) أن يؤدى العمل المنوط به بدقة وأمانة ونشاط وأن يخصص جميع أوقات الدوام الرسمى لأداء واجباته الرسمية ٠ وتحدد ساعات العمل وأوقات الدوام الرسمية بأمر من الرئيس ٠ ويجوز تكليف الموظف بالعمل علاوة على أوقات الدوام الرسمى وعلى ساعات العمل المعينة لهذا الدوام اذا اقتضت المصلحة العامة ذلك ٠

(ب) أن ينفذ الاوامر والتعليمات التى يصدرها اليه رؤساؤه ٠

(ج) أن يحافظ على مصالح المعهد وأن لا يتقاعس أو يتهاون فى أداء الواجبات الموكولة اليه ، وأن يحول دون وقوع أية مخالفات للقوانين والانظمة المعمول بها أو أى اهمال فى تطبيقها ٠

(د) أن يتصرف فى أدب وكياسة فى صلته برؤسائه وزملائه ومرؤوسيه وفى معاملته لأفراد الجمهور ، وأن ينجز الاعمال المطلوبة منه على أكمل وجه فى أقصر وقت محافظا على كرامة الوظيفة وحسن سمعتها ٠

المادة ٤١ ـ يحظر على الموظف :

(أ) ترك العمل أو التوقف عنه لأى سبب من الاسباب دون تصريح رسمى من رئيسه ٠

(ب) نقل أية معلومات رسمية لنشرها فى الصحف دون موافقة مرجعه المختص ٠

(ج) أن ينتمى الى أى حزب من الاحزاب السياسية أو أن يتشيع له أو أن يشترك فى أية مظاهرات أو اضرابات أو أية اجتماعات حزبية أو أية دعايات انتخابية أو أن يعقد اجتماعات لانتقاد أعمال الحكومة السياسية أو أعمال المعهد أو أن يشترك بأية صورة من الصور فى اجراءات تهدف الى الغايات المذكورة ٠

(د) أن يرشح نفسه لانتخابات نيابية أو بلدية الا بعد استقالته من عمله فى المعهد ٠

(هـ) أن يكون محررا لمطبوعة دورية لم يكلفه المعهد بتحريرها أو أن يكون مشتركا فى ادارتها بصورة مباشرة أو غير مباشرة ٠

(و) أن يوزع أية مطبوعات سياسية أو أن يوقع استدعاءات تبحث فى أعمال الحكومة ٠

(ز) أن يحتفظ لنفسه بالاصل أو بنسخة أو صورة لاية وثيقة أو ورقة من الوثائق أو الاوراق والمخابرات الرسمية السرية ٠

(ح) أن يفضى بمعلومات أو ايضاحات عن المسائل التى ينبغى أن تظل سرية بطبيعتها أو صدرت بشأن سريتها تعليمات خاصة ٠

(ط) تعاطى التجارة أو الصناعة أو الاشتراك بصفقات تجارية أو تولى أعمال مالية مباشرة أو القيام بأى عمل آخر يتعارض مع عمله الاصلى أو يؤثر بأية حال من الاحوال على قيامه بواجباته الرسمية ٠

وفى الاحوال المشكوك فى انطباق أحكام هذه الفقرة عليها يجب على الموظف أن يرفع الامر بواسطة مرجعه الى الرئيس لاعطاء قراره بذلك ٠

(ى) قبول هدايا أو اكراميات أو منح من أصحاب المصالح أو ممن ينتسب اليهم ٠

(ك) أن يقبل أى عمل مأجور خارج عن أعماله الرسمية الا ما كان يتعلق بأمور خيرية أو ثقافية ٠

المادة ٤٢ ـ كل موظف يخالف أى حكم من أحكام هذا الفصل من النظام يحال الى مجلس تأديبى لاتخاذ الاجراءات التأديبية بحقه ٠

الفصل السابع
الاجازات السنوية والدراسية والعرضيه

المادة ٤٣ ـ يستحق الموظف أجازة سنوية بموجب المواد التالية من هذا النظام وتحسب الأجازة ابتداء من أول كانون الثانى من كل سنة

تلي تاريخ التعيين على أن تحسب للموظف أجازة نسبية عن المدة التي تقع بين تاريخ مباشرته العمل بعد التعيين وابتداء السنة التالية ٠

المادة ٤٤ ـ تراعى في استعمال الاجازة متطلبات العمل ٠

المادة ٤٥ ـ يستحق موظفو الصنف الاول أجازة سنوية مدتها ثلاثون يوما عن كل سنة ٠

المادة ٤٦ ـ يستحق موظفو الصنف الثاني أجازة سنوية مدتها ٢١ يوما عن كل سنة ٠

المادة ٤٧ ـ يستحق الموظفون بعقود أجازات مماثلة لاجازات نظرائهم المصنفين الا اذا نص على خلاف ذلك في عقودهم ، فيستحقونها عندئذ وفقا لنصوص العقد ٠

المادة ٤٨ ـ يستحق الموظفون غير المصنفين والمستخدمون برواتب شهرية مقطوعة أجازةسنوية كما يلي :

(أ) (٢١) يوما للموظف الذي يبلغ مجموع ما يتقاضاه من الراتب والعلاوات (٢١) دينارا فأكثر في الشهر ٠

(ب) (١٤) يوما للموظف الذي يقل مجموع ما يتقاضاه من الراتب والعلاوات عن (٢١) دينارا في الشهر ٠

المادة ٤٩ ـ يستحق العمال الذين يتقاضون أجورا يومية أجورهم عن أيام الراحة الاسبوعية والعطل الرسمية المقررة ٠

المادة ٥٠ ـ يتقاضى الموظف المجاز راتبه كاملا مع العلاوات خلال مدة الاجازة ٠

المادة ٥١ ـ يستعمل الموظف أجازته السنوية دفعة واحدة ولكنه يستطيع أن يستعملها في مدد مجزأة اذا وافق على ذلك الرئيس بالنسبة لموظفي الصنف الاول أو المدير بالنسبة الى باقي الموظفين، شريطة أن تسمح بذلك ظروف وظيفة الموظف المجاز وتحسب أيام الأعياد والعطل الرسمية ضمن الاجازة اذا وقعت خلالها ولا تحسب اذا جاءت قبل الاجازة أو بعدها ٠

المادة ٥٢ ـ اذا طلب موظف أجازته ليستعملها دفعة واحدة ثم اكتفى باستعمال قسم منها ورجع الى عمله فلا يجوز له أن يستعمل المدة الباقية من الاجازة الا بمقتضى أحكام المادة (٥١) من هذا النظام ٠

المادة ٥٣ ـ لا يجوز جمع الأجازات السنوية لأكثر من سنتين ٠

المادة ٥٤ ـ على الرغم مما ورد في النظام المالي للمعهد ، يستحق الموظف الذي تنتهي خدمته لاى سبب كان (ما عدا العزل والاستقالة وفقدان الوظيفة) الرواتب والعلاوات عن مدة الاجازة التي كان يستحقها فيما لو بقي على رأس العمل ٠ وتؤدى هذه الرواتب والعلاوات دفعة واحدة عند انفكاك الموظف عن العمل ٠ واذا أعيد الى الخدمة قبل انتهاء مدة الأجازة المذكورة فتقتطع من راتبه المبالغ التي يكون قد استوفاها عن المدة الباقية من الأجازة ٠

المادة ٥٥ ـ بالاضافة الى الاجازة السنوية ، يمنح الموظف اذنا بالتغيب عن عمله وبراتب كامل مع العلاوات لمدة اسبوع في حالة زواجه ٠

المادة ٥٦ ـ للمجلس أن يمنح الموظف أجازة دراسية بدون راتب حسب أحكام التعليمات الخاصة بالبعثات للمدة وبالشروط التي يراها مناسبة على الاسس التالية :

(أ) متى كان الموظف حائزا على اختصاص معين في نواحي العمل الذي يؤديه وطلب هذا الموظف أن يمنح أجازة دراسية لتوسيع اختصاصه أو لتتبع دراسات حديثة في ذلك الاختصاص واقتنع المجلس بأن تلك الدراسات تفيد مصلحة المعهد ٠

(ب) وأن يشهد رئيسه المختص أن بالامكان القيام بعمل الموظف في أثناء غيابه ٠

(ج) وأن يكون قد أكمل مدة لا تقل عن ثلاث سنوات في خدمة متواصلة في المعهد قبل أن يمنح الاجازة الدراسية مباشرة ٠

(د) وأن يكون حائزا على شهادة لا تقل عن مستوى شهادة الدراسة الثانوية العامة ٠

(هـ) وأن يوقع مع المعهد تعهدا بالخدمة فيه للمدة التي يقررها ٠

المادة ٥٧ ـ يمنح الموظفون المصنفون في ظروف استثنائية وفي حالة عدم استحقاقهم للاجازة السنوية ، أجازة عرضية براتب كامل مع العلاوات لا تتجاوز مدتها (١٤) يوما ٠ ويشترط في ذلك موافقة الرئيس فيما يتعلق بموظفي الصنف الاول وموافقة المدير فيما يتعلق بغيرهم ٠

المادة ٥٨ ـ للرئيس أن يمنح الموظف الذى يريد السفر الى الحجاز بقصد أداء فريضة الحج أجازة مدتها شهر واحد براتب كامل مع العلاوات بالاضافة الى الاجازة السنوية التى يستحقها الموظف على أن لا ينتفع الموظف بهذه الاجازة الا مرة واحدة طول مدة خدمته ٠

المادة ٥٩ ـ يجب أن تكون طلبات الاجازة بجميع أنواعها والاجوبة عليها خطية ٠

المادة ٦٠ ـ تبدأ الاجازة من يوم انفكاك الموظف عن العمل وتنتهى بنهاية اليوم السابق لعودته الى الوظيفة ٠

المادة ٦١ ـ على الموظف المجاز على أن لا يترك عمله قبل الموافقة على أجازته السنوية وابلاغه بذلك خطيا ، وأن يعلم رئيسه المختص عن اليوم الذى سيغادر فيه وظيفته والمكان الذى يريد أن يقضى فيه أجازته والعنوان الذى يمكن مراسلته بواسطته واليوم الذى سيعود فيه الى العمل ٠

المادة ٦٢ ـ تحدد المراجع التى لها حق منح الاجازات مدة كل أجازة ولا يجوز تقصيرها أو تأجيلها أو الغاؤها أو قطعها بعد الموافقة عليها أو ابلاغها للموظف الا لاسباب مشروعة تقتضيها حالة العمل ٠

المادة ٦٣ ـ يجوز للموظف المجاز أن ينيب عنه من يشاء فى قبض رواتبه وعلاواته التى يستحقها فى أثناء وجوده فى الأجازة بكتاب خطى يوافق عليه من الرئيس اذا كان متعلقا بموظف من الصنف الأول أو من المدير اذا كان متعلقا بموظف آخر ٠

الفصل الثامن

الأجازة المرضية

المادة ٦٤ ـ الاجازة المرضية هى المدة التى يسمح فيها للموظف بالتغيب عن العمل بسبب مرضه بتوصية من الطبيب أو اللجنة الطبية المعتمدة ولا تحسب هذه الاجازة من الاجازة السنوية ٠

المادة ٦٥ ـ اذا زادت مدة الاجازة المرضية أو زاد مجموع مدد هذه الاجازة الممنوحة للموظف فى أثناء السنة عن نصف مدة الاجازة السنوية العادية التى يستحقها فيجوز أن تحسب المدة الزائدة عن النصف من الاجازة السنوية المتبقية ٠

المادة ٦٦ ـ اذا كان الموظف قد استعمل جميع أجازاته السنوية ، وأعطى بعد ذلك أجازة مرضية فلا تحسب هذه الاجازة أو أى جزء منها من أية أجازة سنوية تعقب تاريخ اعطاء الاجازة المرضية ٠

المادة ٦٧ ـ يمنح الموظف الاجازة المرضية بناء على تقرير من الطبيب المعتمد من المعهد اذا كانت هذه الاجازة لا تزيد على أربعة عشر يوما ٠ واذا لم يشف الموظف من مرضه خلال أربعة عشر يوما فيعرض على اللجنة الطبية المعتمدة التى تتألف من طبيبين ولهذه اللجنة أن توصى بمنحه أجازة لا تتجاوز ثلاثة أشهر ٠ واذا رأت اللجنة انه يحتاج الى مدة أطول فيحال الى لجنة طبية عليا تتألف من ثلاثة أطباء على الاقل ٠ وتمنح جميع الاجازات المرضية بموافقة الرئيس ٠

المادة ٦٨ ـ على اللجنة الطبية أن تبين فى قرارها المدة التى تعتقد انها كافية لشفاء الموظف من مرضه ، واذا اشترطت اعادة فحصه بعد انقضاء تلك المدة فلا يسمح للموظف بمزاولة عمله قبل اعادة فحصه من قبل تلك اللجنة ٠

المادة ٦٩ ـ يتقاضى الموظف عن أجازته المرضية الراتب كاملا مع العلاوات حسب الترتيب التالى شريطة أن لا يكون ناشئا عن اهمال مقصود منه أو سلوك غير محمود :

(أ) عن الاربعة أشهر الاولى من المرض الراتب الكامل مع العلاوات ٠

(ب) عن الأربعة أشهر التى تليها نصف الراتب مع نصف العلاوات ٠

(ج) يعاين الموظف المريض بعد مرور ثمانية أشهر من مرضه من قبل اللجنة الطبية العليا ، فاذا رات أن المرض قابل للشفاء خلال أربعة أشهر أخرى فيمنح الموظف المريض هذه المدة بدون راتب أو علاوات ٠

(د) اذا لم يشف الموظف المريض خلال اثنى عشر شهرا من تاريخ مرضه حسب الفقرات السابقة يقرر الرئيس انهاء خدمته ٠

المادة ٧٠ ـ اذا أصيب الموظف بعاهة تمنعه من القيام بالوظيفة أو بأحد الامراض السارية

المستعصية فيجب احالته على اللجنة الطبية العليا لتتخذ بشأنه القرار المناسب ·

المادة ٧١ ـ اذا أصيب الموظف بمرض وهو خارج المملكة أثناء قيامه بوظيفة رسمية أو أثناء غيابه عن عمله بصورة قانونية فانه يمنح اجازة مرضية لمدة لا تتجاوز أربعة عشر يوما بناء على تقرير طبى من طبيب واحد ومصدق من المراجع الرسمية ·

وعلى الموظف المريض أن يبرق بالسرعة الممكنة الى الرئيس وأن يرسل فى أول بريد التقرير أو التقارير الطبية التى حصل عليها ·

المادة ٧٢ ـ اذا زادت مدة مرض الموظف وهو خارج المملكة على أربعة عشر يوما فعليه أن يحصل على تقرير طبى موقع عليه من طبيبين أحدهما طبيب حكومة ومصدق من المراجع الرسمية ، وعلى الموظف فى هذه الحالة أن يبرق وأن يرسل التقارير الطبية حسبما ورد فى المادة السابقة ·

المادة ٧٣ ـ يقوم الطبيب المعتمد من المعهد بجميع المعاينات الاولية وهو المسئول عن احالة الموظف المريض الى الاخصائيين أو الى المستشفيات للمعالجة اللازمة ·

المادة ٧٤ ـ تؤلف اللجنة الطبية الاولية من الطبيب المعتمد من المعهد ومن طبيب حكومى ينتدبه وزير الصحة ·

المادة ٧٥ ـ اللجنة الطبية العليا هى اللجنة الرسمية المشكلة فى وزارة الصحة على أن يشترك معها الطبيب المعتمد من المعهد لتقديم المعلومات اللازمة بشأن الحالة المعروضة عليها ·

المادة ٧٦ ـ تسرى على الموظفين بعقود الشروط المنصوص عليها فى عقود استخدامهم فيما يتعلق بالاجازات المرضية ·

المادة ٧٧ ـ تستحق الموظفة الحامل أجازة أمومة أقصاها نصف شهر قبل الوضع وشهر بعده براتب كامل مع العلاوات بناء على تقرير طبى مصدق من اللجنة الطبية الاولية ولا تدخل هذه الاجازة فى حساب الاجازة المرضية ·

أما اذا تعذر عليها ممارسة أعمالها بعد انتهاء أجازة الامومة بسبب مرضى فيجوز عندئذ اعطاؤها أجازة مرضية وفاقا لاحكام الاجازات المرضية ·

المادة ٧٨ ـ للمجلس أن يصدر تعليمات خاصة فيما يتعلق بالمعالجة الطبية للموظفين ·

الفصل التاسع

الاجراءات التأديبية

المادة ٧٩ ـ العقوبات المسلكية التى يجوز فرضها على الموظف هى :

(أ) الانذار ·

(ب) الحسم من الراتب ·

(جـ) توقيف الزيادة السنوية لمدة لا تزيد على سنة واحدة ·

(د) ارجاء الزيادة السنوية لمدة لا تزيد على سنة واحدة ·

(هـ) تأخير الترفيع ·

(و) تنزيل الراتب ·

(ز) تنزيل الدرجة ·

(ح) العزل ·

المادة ٨٠ ـ للرئيس أن يفرض احدى العقوبات التالية على أى موظف من الصنف الأول وللمدير أن يفرض هذه العقوبات على موظفى الصنف الثانى :

(أ) الانذار ·

(ب) الحسم من الراتب ·

(جـ) توقيف الزيادة السنوية ·

(د) ارجاء الزيادة السنوية ·

المادة ٨١ ـ تكون عقوبة الانذار بكتاب يوجه الى الموظف يذكر فيه الذنب الذى ارتكبه وأسباب عدم الرضى عن سلوكه ويلفت نظره الى لزوم تجنب المخالفة وتحسين سلوكه فى المستقبل · وتجوز المعاقبة بالانذار مرتين فقط وبعد ذلك يتحتم فرض عقوبة أشد منها ·

المادة ٨٢ ـ لا يجوز أن تزيد عقوبة الحسم من الراتب على سبعة أيام ·

المادة ٨٣ ـ اذا تقرر توقيف الزيادة السنوية لمدة معينة ـ أقل من سنة ـ فيجب أن تدفع الزيادة للموظف عن المدة الباقية على أن يبدأ استحقاقه للزيادة السنوية التالية عند حلول موعدها الاصلى قبل توقيفها ·

المادة ٨٤ ـ اذا تقرر ارجاء الزيادة السنوية لمدة معينة ـ أقل من سنة فيصبح التاريخ الذى

تنتهى فيه مدة الارجاء هو تاريخ حلول الزيادة السنوية القادمة ٠

المادة ٨٥ ـ عند فرض العقوبات المنصوص عليها فى المادة (٨٠) من هذا النظام يجب أن يستند فى ذلك الى أسباب مبررة وخطية ٠

المادة ٨٦ ـ عقوبة تنزيل الدرجة تعنى تنزيل درجة الموظف الى أعلى مربوط الدرجة التى هى دون درجته مباشرة ٠

المادة ٨٧ ـ يعاقب الموظف بتنزيل درجته فى الاحوال التالية :

(أ) اذا فرضت عليه عقوبة توقيف الزيادة السنوية أو ارجائها مرتين فى خلال سنتين متعاقبتين ٠

(ب) اذا ثبت أنه أساء استعمال وظيفته ٠

(ج) اذا قرر المجلس التأديبى تنزيل درجته

المادة ٨٨ ـ تأخير الترفيع هو أنه لا يجوز ترفيع موظف فرضت عليه عقوبة من العقوبات التأديبية المبينة فيما يلى الا بعد انقضاء المدد المذكورة تاليا من تاريخ فرض العقوبة :

(أ) ثلاثة أشهر ـ فى حالة الحسم من الراتب لمدة سبعة أيام ٠

(ب) ستة أشهر ـ فى حالة توقيف الزيادة السنوية لمدة تتراوح بين ثلاثة أشهر وستة أشهر ٠

(ج) سنة واحدة ـ فى حالة ارجاء الزيادة السنوية لمدة لا تقل عن ستة أشهر أو فى حالة تنزيل الراتب ٠

المادة ٨٩ ـ عند معاقبة الموظف بتنزيل درجته يصبح ترتيب أقدمية ذلك الموظف على أساس مدة خدمته السابقة فى الدرجة التى نزل اليها ، فان لم تكن له خدمة سابقة فيها اعتبرت له مدة سنتين كأقدمية فيها ، ولا يجوز النظر فى ترفيع الموظف قبل انقضاء سنة واحدة من تاريخ تنزيل درجته ٠

المادة ٩٠ ـ يعزل الموظف فى الاحوال التالية :

(أ) الاقتناع بارتكابه ذنبا خطيرا يجعل بقاءه فى خدمة المعهد مضرا بمصلحته ويجب أن يستند قرار العزل الى أسباب مبررة ٠

(ب) اذا عوقب بتنزيل درجته ثم ارتكب ذنبا آخر يستوجب تنزيل الدرجة مرة ثانية فى خلال ثلاث سنوات متعاقبة ٠

(ج) اذا حكم عليه بالسجن لمدة تزيد على شهر واحد لجريمة غير سياسية أو لجريمة مخلة بالاخلاق العامة ٠

المادة ٩١ ـ (أ) للمجلس أن يقرر عزل الموظف من موظفى الصنف الأول، أو تنزيل درجته أو تنزيل راتبه اذا قدم المدير تقريرا خطيا بعدم كفاءة أو عدم لياقة أو سوء سلوك الموظف المذكور واقتنع المجلس بما جاء فى ذلك التقرير وبأن مصلحة المعهد تقضى بفرض عقوبة من هذه العقوبات على الموظف ٠

(ب) للرئيس أن يقرر عزل الموظف من موظفى الصنف الثانى أو من الموظفين غير المصنفين ، أو تنزيل درجته أو تنزيل راتبه اذا قدم المدير تقريرا خطيا بعدم كفاءة وعدم لياقة أو سوء سلوك الموظف المذكور واقتنع الرئيس بما جاء فى ذلك التقرير وبأن مصلحة المعهد تقضى بفرض عقوبة من هذه العقوبات على الموظف ٠

المادة ٩٢ ـ لا يجوز أن تفرض على أى موظف مصنف من أية درجة كانت عقوبة من غير العقوبات المنصوص عليها فى المادة (٨٠) من هذا النظام الا وفقا لاحكام المادتين السابقتين (٩٠ و ٩١) ٠

المادة ٩٣ ـ (أ) يؤلف المجلس التأديبى لموظفى الصنف الاول من مجلس ادارة المعهد ، ولموظفى الصنف الثانى برئاسة المدير وعضوية اثنين من موظفى الصنف الاول يعينهما المجلس ٠

(ب) تكون مدة كل من هذه المجالس التأديبية سنتين من تاريخ تأليفه ٠

المادة ٩٤ ـ يدعى المجلس التأديبى الى الانعقاد بطلب من رئيسه ٠

المادة ٩٥ ـ لايكون انعقاد المجلس صحيحا الا اذا حضره جميع الاعضاء وتكون اجتماعات المجلس سرية فى جميع الاحوال ٠

المادة ٩٦ ـ فى حالة غياب رئيس أو أى عضو من أعضاء المجلس يعين خلف له مدة غيابه ٠

المادة ٩٧ ـ للمجلس التأديبى من تلقاء نفسه أو بناء على طلب الموظف المحال على المجلس أن يأمر باستيفاء التحقيق فى الشكوى المعروضة عليه

وله أن يعهد بذلك الى عضو أو أكثر من أعضائه ويحق للموظف أن يطلع على التحقيقات وعلى الاوراق المتعلقة بها ، كما يحق له أن يطلب ضم التقارير السنوية عن خدمته الى ملف الاجراءات التأديبية ٠

المادة ٩٨ ـ للمجلس التأديبى صلاحية استدعاء الشهود وأخذ افادتهم وله أن يطلب اية وثائق وكل شهادة يجب أن تؤدى بحضور الموظف المحال الى المجلس الذى له أن يستجوب الشهود وأن يستدعى شهود دفاع ٠

المادة ٩٩ ـ للموظف المحال الى المجلس التأديبى أن يحضر جلسات المجلس وأن يدافع عن نفسه ٠

المادة ١٠٠ ـ اذا قدمت شكوى ضد موظف من سوء خلقه أو سوء سلوكه فى تأدية وظائفه الرسمية أو لمخالفته أى حكم من احكام هذا النظام فيجب أن ترفع الشكوى الى الرئيس فيما يخص الصنف الاول ، والى المدير فيما يخص موظفى الصنف الثانى ، وعلى الرئيس أو المدير حسبما تكون الحالة ، أن يعلم الموظف خطيا بفحوى الشكوى المقدمة ضده وأن يطلب اليه الاجابة عنها خطيا فى غضون مدة يحددها حسب ظروف القضية فاذا قصر الموظف فى الاجابة عن الشكوى خطيا ضمن المدة المحددة ، أو اذا أجاب عنها وعجز عن تبرئة نفسه من التهم المنسوبة اليه يحال عندئذ الموظف الى المجلس التأديبى ويجب أن يتضمن قرار الاحالة بيانا بالتهم المنسوبة للموظف المذكور ٠

المادة ١٠١ ـ يترتب على المجلس التأديبى أن يبت فى الشكوى المحالة اليه بأسرع وقت ممكن على أن لا يتجاوز ذلك مدة شهر فاذا طرأت ظروف اضطرت المجلس التأديبى الى التأخر عن البت فى الشكوى فعليه أن يقدم تقريرا بذلك الى الرئيس٠

المادة ١٠٢ ـ يصدر المجلس التأديبى قراره فى الشكوى متضمنا الأسباب التى بنى عليها ويجب تقديم القرار الى الرئيس خلال مدة لا تتجاوز أسبوعين من تاريخ صدوره ٠

المادة ١٠٣ ـ اذا رأى المجلس التأديبى فى أثناء النظر فى الشكوى المعروضة عليه وجوب اتخاذ اجراءات جزائية بحق الموظف المحال اليه ، فعلى المجلس التأديبى أن يحيل الأمر مصحوبا بتقرير عن التحقيقات التى قام بها الى النائب العام الذى يتولى القضية ويمضى فيها وفقا لقانون أصول المحاكمات الجزائية ٠ فاذا كان الموظف من الصنف الاول فعلى النائب العام أن يحيل القضية الى محكمة الاستئناف لمحاكمة ذلك الموظف أمامها ، أو الى محكمة البداية اذا كان الموظف من الصنف الثانى ٠

المادة ١٠٤ ـ اذا أسفرت محاكمة موظف عن ادانته بجريمة جزائية ، فيجب أن ترسل نسخة عن اجراءات المحاكمة الى الرئيس ٠ واذا رأى الرئيس لزوما لاتخاذ اجراءات تأديبية بحقه بالاضافة الى ما تم من اجراءات جزائية ، فله أن يحيل القضية الى المجلس التأديبى المختص حسب صنف الموظف المذكور ٠

المادة ١٠٥ ـ اذا أقيمت دعوى جزائية على موظف فيجب أن لا تتخذ بحقه أية اجراءات تأديبية بناء على أية شكوى ناشئة عن التهمة الجزائية الموجهة اليه حتى تنتهى الدعوى الجزائية المقامة ضده فان كان بدء بأية اجراءات تأديبية بحقه فيجب توقيفها الى حين ظهور نتيجة محاكمته ٠

المادة ١٠٦ ـ اذا وجهت الى أكثر من موظف بينهم واحد أو أكثر من موظفى الصنف الاول تهمة مشتركة تستدعى احالتهم مجتمعين الى المجلس التأديبى فتتبع بحقهم جميعا الاجراءات التأديبية الواجب اتباعها بالنسبة الى موظفى الصنف الأول وفقا لأحكام هذا النظام ٠

المادة ١٠٧ ـ لا تقبل استقالة الموظف ولا يجوز اعتباره فاقدا وظيفته اذا قدمت بحقه شكوى أو كان محالا بسبب شكوى الى المجلس التأديبى الى أن تنتهى الاجراءات المتخذة بحقه ٠

المادة ١٠٨ ـ للرئيس بالنسبة الى موظفى الصنف الأول وللمدير بالنسبة الى موظفى الصنف الثانى أن يكف يد الموظف المحال الى المجلس التأديبى أو الى المحكمة ، عن العمل اذا رأى أى منهما حسبما تكون الحالة أن مصلحة المعهد أو مصلحة التحقيق تقتضى ذلك ٠

المادة ١٠٩ ـ للموظف المكفوفة يده عن العمل الحق فى أن يتقاضى نسبة من راتبه مع العلاوات لا تزيد على النصف حسبما يقرره الرئيس بالنسبة الى موظفى الصنف الاول والمدير بالنسبة الى موظفى

الصنف الثاني وذلك عن المدة المكفوفة أثناءها يد الموظف عن العمل الى أن يصدر قرار نهائي بشأن قضيته ٠

المادة ١١٠ ـ اذا لم تسفر الاجراءات التأديبية المتخذة بحق الموظف المكفوفة يده عن العمل عن فرض عقوبة العزل فيحق له أن يتقاضى راتبه بكامله مع العلاوات اعتبارا من تاريخ كف يده ، ولا يحق له أن يتقاضى عن مدة كف يده أية علاوات أو رواتب أخرى عن أية أعمال اضافية يؤديها قبل كف اليد ٠

المادة ١١١ ـ ينقطع راتب الموظف الذي يتقرر عزله ابتداء من التاريخ الذي يصبح فيه قرار العزل نهائيا ، ما لم يكن الموظف قد سبق أن كفت يده عن العمل ، ففي هذه الحالة ينقطع راتبه مع العلاوات من تاريخ كف يده عن العمل ، الا انه يطلب الى الموظف المعزول أن يرد أي جزء من الراتب مع العلاوات مما استوفاه عن المدة الواقعة بين كف اليد عن العمل والعزل ٠

المادة ١١٢ ـ لا يسمح لموظف مكفوفة يده عن العمل أن يغادر المملكة دون تصريح من الرئيس واذا حاول مغادرة البلاد دون الحصول على اذن بذلك فيجوز للرئيس أن يطلب من السلطات المختصة اصدار أمر بالقاء القبض عليه ، على أنه يجوز اطلاق سراحه لقاء تقديم كفالة مالية معتبرة ٠

المادة ١١٣ ـ يجب أن تبلغ خطيا الى الرئيس أو الى المدير أية أقوال أو أفعال مشينة أو ماسة بكرامة الوظيفة يرتكبها أي موظف ويقوم بهذا التبليغ الرئيس المباشر للموظف ٠

المادة ١١٤ ـ على الرئيس أو المدير عندما تصل الى علمه أية معلومات مما ذكر في المادة السابقة أن ينقل فحواها الى الموظف المتعلق به الامر وعلى الموظف أن يجيب عنها كتابة ٠

المادة ١١٥ ـ اذا لم يقتنع الرئيس أو المدير بوجاهة اجابة الموظف ، أجاز له أن يفرض عليه احدى العقوبات المنصوص عليها في المادة (٨٠) من هذا النظام ٠

المادة ١١٦ ـ اذا كان فرض عقوبة أو أكثر من العقوبات المنصوص عليها في المادة (٨٠) غير كاف لمقتضيات المادة (١١٥) السابقة فيحال الامر عند ذلك الى المجلس التأديبي ٠

المادة ١١٧ ـ تفرض على الموظفين غير المصنفين عقوبة الانذار وعقوبة الحسم من الراتب المنصوص عليهما في المادة (٧٩) من هذا النظام بقرار من المدير ٠

المادة ١١٨ ـ اذا نسب الى موظف غير مصنف تهمة تستوجب اتخاذ اجراءات قانونية أو جزائية بحقه فيجوز للمدير أن يكف يده الى أن يبت في أمر التهمة المنسوبة اليه ٠

المادة ١١٩ ـ يحق للموظف غير المصنف المكفوفة يده عن العمل بموجب المادة السابقة أن يتقاضى نسبة من راتبه لا تزيد على نصف الراتب مع العلاوات حسبما يقرر المدير وتسري عليه أحكام المادتين (١١١ و ١١٢) من هذا النظام ٠

الفصل العاشر

انهـــاء الخدمة

المادة ١٢٠ ـ تعتبر خدمة الموظف منتهية لاحد الاسباب التالية :

(أ) الاستقالة أو فقد الوظيفة ٠
(ب) الغاء الوظيفة ٠
(جـ) بلوغ السن المقرر لترك الخدمة أو الاحالة على التقاعد ٠
(د) عدم اللياقة الصحية ٠
(هـ) فقد الجنسية الاردنية ٠
(و) العزل ٠

المادة ١٢١ ـ (أ) الاستقالة هي انتهاء خدمة الموظف بناء على طلبه وموافقة المرجع المختص ويجب أن تكون الاستقالة والموافقة عليها خطية ٠

(ب) يجب أن تتضمن الاستقالة اشعارا من الموظف لمدة شهر واحد قبل موعدها بالنسبة الى موظفي الصنف الاول ولمدة أسبوعين بالنسبة الى موظفي الصنف الثاني ، ولمدة أسبوع بالنسبة الى الموظفين غير المصنفين ، فاذا لم تصدر الموافقة على قبولها من المرجع المختص خلال مدة الاشعار اعتبرت مقبولة ٠

المادة ١٢٢ ـ تقبل استقالة الموظف من الصنف الاول بقرار من المجلس ، واستقالة الموظف من الصنف الثاني بقرار من الرئيس ، واستقالة الموظف من الموظفين غير المصنفين بقرار من المدير ٠

المادة ١٢٣ ـ يجب على الموظف أن يستمر في

عمله الى أن يبلغ خطيا قرار قبول الاستقالة أو أن تنقضى المدة المبينة فى المادة (١٢١) من هذا النظام.

المادة ١٢٤ ـ اذا لم توجد أسباب مبررة ومقبولة من المرجع المختص ، يعتبر فاقدا وظيفته :
(أ) الموظف المعين أو المنقول الذى لم يباشر وظيفته خلال عشرة أيام من التاريخ المحدد لتلك المباشرة .

(ب) الموظف الذى ينقطع عن عمله دون اذن رسمى من المرجع المختص مدة أكثر من عشرة أيام ولو كان الانقطاع عقب أجازة قانونية .

المادة ١٢٥ ـ يستحق الموظف راتبه مع العلاوات الى اليوم الذى تعتبر فيه خدمته منتهية لاى سبب من الاسباب المبينة فى هذا النظام .

الفصل الحادى عشر

أحكام عامة

المادة ١٢٦ ـ لا يجوز أن يتقاضى الموظف راتب الوظيفة ما لم يكن قائما بها بصورة فعلية الا اذا كان مجازا أو منتدبا رسميا للقيام بوظيفة أخرى أو غير ذلك من وجوه العمل وفق احكام هذا النظام .

المادة ١٢٧ ـ يصدر الرئيس براءة التشكيلات وبراءة الزيادة السنوية لموظفى الصنف الأول والموظفين بعقود الذين لا تقل رواتبهم عن (٤٥) دينارا فى الشهر ويصدر المدير براءة التشكيلات وبراءة الزيادة السنوية لسائر الموظفين .

المادة ١٢٨ ـ تصدر براءة التشكيلات فى كل حالة من الحالات التالية :
(أ) عند تعيين الموظف .
(ب) عند ترفيع الموظف أو تنزيل درجته .
(جـ) عند نقل الموظف من وظيفة الى أخرى .
(د) عند تعيين الموظف بالوكالة .
ولا تصدر براءة التشكيلات الا اذا تمت الاجراءات على الوجه القانونى وفاقا لاحكام هذا النظام .

المادة ١٢٩ ـ يجب أن يدرج فى كل براءة تشكيلات تصدر بعد نفاذ هذا النظام رقم الفصل والمادة المتعلقتين بالوظيفة فى الموازنة السنوية للمعهد وكذلك رقم وتاريخ القرار الذى استند اليه فى اصدار البراءة .

المادة ١٣٠ ـ لا يستحق الموظف الزيادة السنوية الا اذا شهد رئيسه المباشر بأنه أدى عمله على الوجه المرضى .

المادة ١٣١ ـ لا يجوز استمرار أى موظف فى وظيفة بعد بلوغه ستين سنة من العمر على انه يجوز للمجلس بالنسبة الى سائر الموظفين المصنفين، أن يقرر فى أية حالة خاصة تمديد خدمة الموظف الذى بلغ الستين من عمره الى مدة أو مدد لا يتجاوز مجموعها خمس سنوات ، اذا رأى المجلس أن ذلك التمديد هو لمصلحة المعهد .

المادة ١٣٢ ـ تعدل وفقا لهذا النظام رواتب الموظفين الحاليين ، بموجب القواعد التالية :
(أ) تضاف الى راتب الموظف الحالى علاوة غلاء المعيشة الاضافية التى أقرها مجلس الادارة بموجب قراره رقم (٢٣/٧٠) بتاريخ ١٩٧٠/٧/٦، وهى أربعة دنانير لموظفى الصنف الثانى ، ثلاثة دنانير لموظفى الصنف الاول والمقطوع ، ويعمل بذلك من سريان هذا النظام .
(ب) يحل الموظف فى الدرجة التى يؤهله لها راتبه الحالى بعد الزيادة المشار اليها أعلاه .

(جـ) اذا وقع راتب موظف بين راتبى سنتين فى نفس الدرجة فيعطى راتب السنة الاعلى فيها .

(د) اذا وقع راتب الموظف بين أعلى مربوط أية درجة ، وأدنى مربوط الدرجة الأعلى منها فيستمر الموظف فى تقاضى هذا الراتب الى أن يصدر قرار عن المرجع المختص بترفيعه الى الدرجة الاعلى .
(هـ) تعرض على المجلس للعلم جميع القرارات التى اتخذت فى ضوء الفقرة (د) .
(و) تصرف الزيادات السنوية للموظفين المستحقين فى مواعيد استحقاقها المقررة كل عام .

المادة ١٣٣ ـ كلما ينشأ من خلاف أو التباس حول مدى انطباق أى حكم من أحكام هذا النظام على أية قضية أو مسألة تتعلق بأى موظف يحال الى المجلس للنظر فيه واصدار قرار بشأنه ويعتبر قرار المجلس قطعيا .

المادة ١٣٤ ـ يلغى هذا النظام نظام موظفى معهد الادارة العامة رقم (١٤) لسنة ١٩٦٩ .
١٩٧٤/٢/٢١

نحن الحسين الاول ملك المملكة الاردنية الهاشمية

بمقتضى المادة (٣١) من الدستور
وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ ١٩٧٤/١٠/٨
نأمر بوضع النظام الآتي :

نظام رقم (٩٤) لسنة ١٩٧٤
نظام موظفي المؤسسة الاردنية لتسويق المنتوجات الزراعية(١)
صادر بمقتضى المادة (٢٣) من قانون المؤسسة الاردنية لتسويق المنتوجات الزراعية رقم (٣٦) لسنة ١٩٧٢

المادة ١ ـ يسمى هذا النظام (نظام موظفي المؤسسة الاردنية لتسويق المنتوجات الزراعية لسنة ١٩٧٤) ويعمل به من تاريخ نشره فى الجريدة الرسمية ·

المادة ٢ ـ تكون للعبارات والكلمات التالية الواردة بهذا النظام المعانى المخصصة لها ادناه ما لم تدل القرينة على خلاف ذلك :

المؤسسة : المؤسسة الاردنية لتسويق المنتوجات الزراعية ·

رئيس المجلس : رئيس مجلس ادارة المؤسسة الاردنية لتسويق المنتوجات الزراعية ·

المجلس : مجلس ادارة المؤسسة الأردنية لتسويق المنتوجات الزراعية ·

المدير : مدير عام المؤسسة الأردنية لتسويق المنتوجات الزراعية ·

الموظف : كل شخص يعين بقرار من المرجع المختص فى وظيفة مدرجة فى جدول التشكيلات وكل من يعين فى وظيفة غير مصنفة أو من يعين بعقد ·

المستخدم : كل شخص يعين على حساب المخصصات المفتوحة فى الموازنة أو مخصصات المشاريع أو الامانات أو حساب رواتب الموظفين المعارين براتب شهرى مقطوع أو بأجرة يومية ، ولا يشمل ذلك العمال الذين يتقاضون أجورا يومية ·

اللجنة : اللجنة التى يؤلفها رئيس المجلس لتقديم التواصى فيما يتعلق بالتعيينات والترفيعات

المادة ٣ ـ تسرى أحكام هذا النظام على جميع موظفى المؤسسة ومستخدميها الذين يتقاضون رواتب شهرية من موازنتها أو أية مخصصات رصدت لمشاريعها ·

المادة ٤ ـ (أ) تحدد رواتب الموظفين باستثناء المدير العام والموظفين بعقود على الوجه المبين فى نظام الخدمة المدنية رقم (٢٣) لسنة ١٩٦٦ أو أى نظام يعدله أو يحل محله مضافا اليه الربع على أن يستأنس برأى ديوان الموظفين من أجل تحديد الراتب ·

(ب) تحدد رواتب الموظفين بعقود بقرار من مجلس الادارة بناء على تنسيب المدير ·

(جـ) يعتبر ربع الراتب المضاف جزءا من الراتب بالنسبة لجميع الغايات ما عدا احتساب التقاعد ·

المادة ٥ ـ يؤلف رئيس المجلس لجنة من ثلاثة من كبار موظفى المؤسسة لتقديم التواصى للمدير فيما يتعلق بتعيين وترفيع موظفى الصنف الثانى ·

المادة ٦ ـ (أ) يجرى تعيين وترفيع وانهاء خدمات موظفى الصنف الاول بقرار من المجلس بناء على تنسيب المدير ·

(ب) يجرى تعيين وترفيع موظفى بقية الدرجات بقرار من رئيس المجلس بناء على توصيات اللجنة وتنسيب المدير ويجرى انهاء الخدمات بتنسيب المدير وموافقة رئيس المجلس ·

المادة ٧ ـ يجوز للمجلس دفع تعويضات أو مكافآت الى أى موظف أو مستخدم عن أى أعمال اضافية وذلك فى نطاق الخطة التى يضعها المجلس بتنسيب من المدير وعلى أن لا تزيد التعويضات لكل شهر عن نسبة ٥٠٪ من الراتب الشهرى وأن لا يزيد مجموع ما يتقاضاه الموظف منها فى السنة عن (٣٦٠) دينارا ·

المادة ٨ ـ يطبق على موظفى المؤسسة الانظمة المعمول بها فى الدولة والخاصة بغلاء المعيشة والعلاوات الفنية والتعديلات التى تطرأ عليها أو التى تحل محلها ·

---

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٥٢٠ فى ١٩٧٤/١١/١

المادة ٩ ـ يؤلف رئيس المجلس مجلسا تأديبيا من المدير العام رئيسا وعضوية اثنان من كبار موظفى المؤسسة للنظر فى الاجراءات التأديبية بحق أى موظف أو مستخدم يتقرر احالته على المجلس التأديبى ٠

المادة ١٠ ـ ينشأ فى المؤسسة صندوق ادخار يطبق على جميع موظفى المؤسسة بموجب نظام خاص ٠

المادة ١١ ـ يستحق الموظف الذى تنتهى خدماته مع المؤسسة لاى سبب ما عدا العزل وفقدان الوظيفة تعويض بدل خدمته بمعدل راتب شهر عن كل سنة من سنوات الخدمة وتحسب كسور السنة بشكل نسبى ولا تطبق أحكام هذه المادة على الموظفين الخاضعين للتقاعد ٠

المادة ١٢ ـ يحدد راتب الموظف المنقول للمؤسسة من أية دائرة من دوائر الدولة التى يطبق عليها نظام الخدمة المدنية براتبه الاساسى الذى يتقاضاه مضافا اليه الربع ٠

المادة ١٣ ـ باستثناء ما ورد فى هذا النظام تطبق أحكام نظام الخدمة المدنية رقم (٢٣) لسنة ٩٦٦ أو أى نظام آخر يعدله أو يحل محله على موظفى المؤسسة مع مراعاة الاحكام التالية :

(أ) يمارس مجلس الادارة صلاحيات مجلس الوزراء أو رئيس الوزراء المنصوص عليها فى نظام الخدمة المدنية ٠

(ب) يمارس رئيس مجلس الادارة صلاحيات الوزير المنصوص عليها فى نظام الخدمة المدنية ٠

(ج) يمارس المدير العام صلاحيات الوكيل المنصوص عليها فى نظام الخدمة المدنية ٠

٨/١٠/١٩٧٤

نظام الهيئة التدريسية فى الجامعة الأردنية(١)

« نظام داخلى خاص »

الفهرس

الفصل الأول ـ رتب أعضاء الهيئة التدريسية
الفصل الثانى ـ التعين والترقية
الفصل الثالث ـ شؤون عامة فى مهام عضو الهيئة التدريسية
الفصل الرابع ـ الاجازات
الفصل الخامس ـ الندب والاعارة
الفصل السادس ـ المحاضرون والاساتذة الزائرون
الفصل السابع ـ انتهاء الخدمة
الفصل الثامن ـ الواجبات والاجراءات التأديبية
الفصل التاسع ـ أحكام عامة

نظام الهيئة التدريسية فى الجامعة الأردنية

« نظام داخلى خاص »

صادر عن مجلس الجامعة بمقتضى المادة (٣٣ب)

من قانون الجامعة الاردنية رقم (٥٢) لسنة ١٩٧٢

مادة ١ ـ يسمى هذا النظام : « نظام الهيئة التدريسية فى الجامعة الأردنية » ويعمل به اعتبارا من ١/٥/١٩٧٣ ٠

الفصل الاول

رتب أعضاء الهيئة التدريسية

مادة ٢ ـ أعضاء الهيئة التدريسية فى الجامعة الاردنية هم :

(أ) الاساتذة ٠
(ب) الاساتذة المساعدون ٠
(ج) المدرسون ٠
(د) المدرسون المساعدون ٠

الفصل الثانى

التعيين والترقية

مادة ٣ ـ (أ) يجرى تعيين أعضاء الهيئة التدريسية فى الجامعة من رتبة استاذ بقرار من مجلس الامناء وارادة ملكية سامية ، بناء على توصية من مجلس العمداء وترشيح من رئيس الجامعة ٠ بعد أخذ رأى مجلس القسم ومجلس الكلية المختصين ولجنة التعيين والترقية المؤلفة من قبل مجلس العمداء ٠

(ب) يجرى تعيين أعضاء الهيئة التدريسية فى الجامعة ، من رتبة استاذ مساعد ومدرس ومدرس مساعد ، بقرار من مجلس العمداء بعد أخذ رأى مجلس القسم ومجلس الكلية المختصين ولجنة التعيين والترقية ٠

---

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٥٧٧ فى ٢/٩/١٩٧٥

مادة ٤(١) ـ (أ) يشترط فيمن يعين فى رتبة مدرس مساعد أن يتوافر فيه ما يلى :

١ ـ أن يكون حاصلا على درجة الماجستير على الاقل فى حقل التخصص الذى سيعمل به فى الجامعة ٠

٢ ـ أن يكون قادرا على العمل الجامعى وخاصة التدريس ٠

٣ ـ أن يكون قد عمل فى حقل تخصصه مدة لا تقل عن أربع سنوات بعد حصوله على الماجستير وأن تكون هذه الخدمة فى مجال البحث/التدريس فى الجامعة ، أو أى معهد من مستواها واذا كانت الخبرة فى تخصصه ولكن فى غير البحث/التدريس أو فى غير الجامعة فيجوز أن تحتسب على أساس سنتين من الخدمة بسنة واحدة على أن لا تزيد الاقدمية فى التعيين عن سبع سنوات ٠

٤ ـ أن يكون لائقا من الوجهة الصحية ٠

(ب) يقوم المدرس المساعد بجميع الاعمال والمسؤوليات المطلوبة من أعضاء هيئة التدريس وفق التعليمات التى يضعها مجلس العمداء ٠

مادة ٥ ـ يشترط فيمن يعين فى رتبة مدرس أن يتوافر فيه ما يلى :

(أ) أن يكون حاصلا على درجة الدكتوراه (PH.D.) (أو ما يعادلها) ـ من جامعة أو معهد علمى من مستواها تعترف بهما الجامعة الاردنية ـ تؤهله للتدريس فى الحقل الذى سيتولى التدريس فيه ٠

(ب) أن يكون قادرا على العمل الجامعى وخاصة التدريس ٠

(ج) أن يكون لائقا من الوجهة الصحية ٠

(د) وفى بعض الحقول المهنية التى يحددها مجلس العمداء ، كالطب مثلا ، يشترط فيمن يعين فى رتبة مدرس ٠

١ ـ أن يكون حاصلا على الدرجة الجامعية الاولى أو ما يعادلها فى المهنة ٠

٢ ـ أن يكون حاصلا على مؤهل تخصصى لا تقل مدة دراسته عن سنتين بعد الدرجة الجامعية الاولى ، أو أسهم فى مجال البحث العلمى ٠

٣ ـ أن يكون قد مارس مهنته بصورة فائقة مدة لا تقل عن خمس سنوات بعد حصوله على الدرجة الجامعية الاولى فى المهنة ٠

٤ ـ وفى بعض الاقسام أو الحقول يجوز تعيين من يكون حاصلا على درجة الدكتوراه ولو لم يكن حائزا على الدرجة الجامعية الأولى فى المهنة ٠

٥ ـ يكون ذلك كله بالاضافة الى الشرطين الواردين فى (ب) و (جـ) من هذه المادة ٠

(هـ) يعود تقدير المؤهلات المطلوبة الى مجلس العمداء بعد أخذ رأى مجلس الكلية المختص ٠

مادة ٦ ـ يشترط فيمن يعين فى رتبة أستاذ مساعد ما يلى :

(أ) أن تتوافر لديه الشروط الواردة فى المادة الخامسة من هذا النظام ٠

(ب) أن يكون قد شغل رتبة مدرس مدة لا تقل عن خمس سنوات فى احدى الكليات الجامعية أو فى معهد علمى من مستواها تعترف بهما الجامعة الاردنية ٠

(جـ) أن يكون قد نشر انتاجا علميا قيما أدى الى تقدم المعرفة قام به بعد تعيينه فى رتبة مدرس أو أن يكون قد قام بأعمال فنية مهنية ممتازة فى ميدان تخصصه ٠ ويجرى تقييم الانتاج العلمى أو الاعمال الفنية وفقا لما ورد فى المادة (١٤) من هذا النظام ٠

(د) يجوز أن يعين أستاذا مساعدا من لم يعمل مدرسا على أن يتوافر لديه الشرطان الواردان فى الفقرتين (أ) و (جـ) من هذه المادة ، وأن يكون قد مضى على حيازته على درجة الدكتوراه أو ما يعادلها مدة لا تقل عن عشر سنوات ٠

ويجوز فى بعض الحقول المهنية كالطب مثلا، أن يكتفى بالمؤهل العالى الذى لا تقل مدة دراسته عن سنتين بعد الشهادة الاولى ، بالاضافة الى قيام المرشح باعمال قيمة أدت الى تقدم المهنة أو المعرفة ، ومضى مدة عشر سنوات على الأقل على ممارسته المهنة بعد حصوله على المؤهل العالى ٠

مادة ٧ ـ يشترط فيمن يعين فى رتبة أستاذ ما يلى :

(أ) أن تتوافر فيه الشروط الواردة فى المادة السادسة من هذا النظام ٠

(ب) أن يكون قد شغل رتبة أستاذ مساعد مدة لا تقل عن خمس سنوات فى احدى الكليات الجامعية أو فى معهد علمى من مستواها تعترف بهما الجامعة الاردنية ٠

---

١) مستبدلة بالنظام رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٨ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٧٧٦ فى ١٩٧٨/٤/١٦

(جـ) أن يكون قد نشر ، وهو أستاذ مساعد، انتاجا علميا قيما أدى الى تقدم المعرفة ، ويجرى تقييمه وفقا لما ورد فى المادة (١٤) من هذا النظام٠

مادة ٨ ـ (أ) عند تعيين أعضاء فى الهيئة التدريسية ، معينين (سابقا أو حاليا) فى رتب جامعية فى احدى الجامعات المعترف بها ، يجوز أن يعتمد تعيينهم فى هذه الرتب فى جامعاتهم الاصلية أساسا لتعيينهم فى الجامعة الاردنية وتحديد رتبهم وأقدميتهم وغير ذلك ، شريطة أن يكونوا حائزين على الدرجة العلمية المحددة فى هذا النظام ٠

(ب) وعند التعيين فى رتبة مدرس يجوز أن تحتسب لعضو الهيئة التدريسية مدة عمله فى هذه الرتبة فى احدى الجامعات والمعاهد العلمية المعترف بها على أساس كل سنة بسنة كحد أعلى ، كما يجوز أن تحتسب مدة عمله فى غير التدريس الجامعى بعد حصوله على الدرجة العلمية المحددة ، على أساس كل سنتين بسنة كحد أعلى ٠

مادة ٩ ـ يجرى تعيين عضو الهيئة التدريسية تحت التجربة لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد سنة رابعة ، وللجامعة الحق ، خلال هذه المدة ، بانهاء خدمة عضو الهيئة التدريسية دون ابداء الاسباب شريطة أن يبلغ بذلك قبل ثلاثة أشهر من نهاية السنة ٠ ويبلغ عضو الهيئة التدريسية بالتثبيت أو التجديد أو انهاء الخدمة قبل ثلاثة أشهر من نهاية السنة الثالثة أو الرابعة حسب الحالة ٠ ويتم التثبيت أو التجديد أو انهاء الخدمة وفق الاجراءات الجامعية للتعيين المنصوص عليها فى هذا النظام ، ولا يجوز انهاء عمل عضو الهيئة التدريسية من الجامعة ، بعد تثبيته ، الا بقرار مسبب يصدر بموجب هذا النظام ٠

مادة ١٠ ـ (أ) تجرى ترقية أعضاء الهيئة التدريسية فى الجامعة الى رتبة استاذ مساعد بقرار من مجلس العمداء بعد أخذ رأى مجلس القسم ومجلس الكلية المختصين ولجنة التعيين والترقية ٠

(ب) تجرى ترقية أعضاء الهيئة التدريسية فى الجامعة الى رتبة استاذ بقرار من مجلس الامناء وبارادة ملكية سامية بناء على توصية من مجلس العمداء وترشيح من رئيس الجامعة بعد أخذ رأى مجلس القسم ومجلس الكلية المختصين ولجنة التعيين والترقية ٠

مادة ١١ ـ يشترط فيمن يرقى الى رتبة أستاذ مساعد :

(أ) أن يكون قد شغل رتبة مدرس لمدة لا تقل عن خمس سنوات فى الجامعة الاردنية ٠ وفى حالة تعيينه فى الجامعة الاردنية فى رتبة مدرس منتقلا من جامعة أخرى أو محسوبا له مدة خدمة فعلية سابقة ، يشترط أن يكون قد قضى ، حين ترقيته ، سنتين على الاقل فى رتبة مدرس فى الجامعة الاردنية ٠

(ب) أن يكون قد نشر وهو مدرس انتاجا علميا قيما أدى الى تقدم المعرفة أو أن يكون قد قام بأعمال فنية مهنية ممتازة فى ميدان تخصصه ، ويجرى تقييم الانتاج العلمى أو الاعمال الفنية وفقا لما ورد فى المادة (١٤) من هذا النظام ٠

(جـ) أن يكون ناجحا فى تدريسه وعلاقاته ومشاركته فى العمل الجامعى ، وأن لا يكون قد صدر بحقه انذار مزدوج أو انذار نهائى خلال السنتين الاخيرتين من المدة القانونية المطلوبة للترقية ٠ وفى هذه الحالة يؤجل النظر فى الترقية لمدة سنة على الاقل من تاريخ توافر شروط الترقية٠

مادة ١٢ ـ يشترط فيمن يرقى الى رتبة أستاذ :

(أ) يكون قد شغل رتبة أستاذ مساعد مدة لا تقل عن خمس سنوات فى الجامعة الأردنية ٠ وفى حالة تعيينه فى الجامعة الأردنية أستاذا مساعدا منتقلا من جامعة أخرى أو محسوبا له مدة خدمة جامعية سابقة ، يشترط أن يكون قد قضى ، حين ترقيته ، سنتين على الاقل فى رتبة أستاذ مساعد فى الجامعة الأردنية ٠

(ب) أن يكون قد نشر وهو أستاذ مساعد انتاجا علميا قيما أدى الى تقدم المعرفة ، ويجرى تقييمه وفقا لما ورد فى المادة (١٤) من هذا النظام٠

(جـ) أن يكون ناجحا فى تدريسه وعلاقاته ومشاركته فى العمل الجامعى ، وأن لا يكون قد صدر بحقه انذار مزدوج أو نهائى خلال السنتين الأخيرتين من المدة القانونية المطلوبة للترقية وفى هذه الحالة يؤجل النظر فى الترقية لمدة سنة على الاقل من تاريخ توافر شروط الترقية ٠

مادة ١٣ ـ يستثنى من الشرط الزمنى الوارد فى المادتين (١١ و ١٢) من هذا النظام أعضاء

الهيئة التدريسية المعينون فى الجامعة الاردنية قبل نفاذ هذا النظام ، اذ يكتفى بمدة أربع سنوات على الاقل من أجل امكان ترقيتهم الى رتبة أعلى ٠ ولا يجوز الاستفادة من هذا الاستثناء الا فى ترقية واحدة ٠

مادة ١٤ ــ تؤلف لجان مختصة لتقييم الانتاج العلمى أو الاعمال الفنية للمرشح للتعيين أو للترقية الى مرتبة أستاذ مساعد أو أستاذ ، وذلك بقرار من مجلس العمداء بعد أخذ رأى مجلس القسم فمجلس الكلية فلجنة التعيين والترقية ، ويشترط فى أعضاء هذه اللجان أن يكونوا من الاساتذة المتخصصين ٠

الفصل الثالث

شؤون عامة فى مهام عضو الهيئة التدريسية

مادة ١٥ ــ يتمتع أعضاء الهيئة التدريسية فى نطاق أعمالهم الجامعية بالحرية الكاملة فى التفكير والتعبير والنشر وتبادل الرأى فيما يتصل بموضوعات الدراسة ونشاطاتهم الجامعية وذلك فى حدود القوانين والانظمة والتعليمات ٠

مادة ١٦ ــ يشمل عمل عضو الهيئة التدريسية القيام بالتدريس واجراء البحوث والدراسات المبتكرة والاشراف على بحوث الطلبة وتقاريرهم ونشاطاتهم العلمية والاجتماعية وتوجيههم علميا وخلقيا واجراء الامتحانات والندوات والاشتراك فى المجالس واللجان الجامعية التى تشارك فيها الجامعة وفى كل عمل ينهض بالجامعة ويدفع بها الى التقدم ٠ وعلى أعضاء الهيئة التدريسية أن يتفرغوا لواجبهم العلمى فى الجامعة، وأن يبذلوا أقصى جهدهم للنهوض برسالتهم العلمية والاحتفاظ بالمستوى الرفيع اللائق بمكانة جامعتهم فى ميادين البحث والتدريس والتوجيه ، كل ذلك ضمن السياسة العامة للجامعة ٠

مادة ١٧ ــ فى الحالات التى يوجد فيها أكثر من عضو هيئة تدريس فى حقل تخصص واحد يتولى عضو الهيئة التدريسية الاعلى رتبة أو الاقدم فى الرتبة الواحدة التنسيق والاشراف على أعمال ذلك الحقل ٠ وفى جميع الاحوال يتولى رئيس القسم ضمان حسن سير التدريس والبحث العلمى فى قسمه ٠

مادة ١٨ ــ على كل عضو من أعضاء الهيئة التدريسية أن يقدم الى رئيس القسم المختص تقريرا سنويا عن نشاطه العلمى والبحوث العلمية التى أنجزها والتى لا يزال يعدها ٠ وفى الحقول التى يوجد فيها أكثر من عضو هيئة تدريس يقوم الاعلى رتبة أو الاقدم فى الرتبة الواحدة بتقديم تقرير موحد عن نشاطات أعضاء الهيئة التدريسية فى ذلك الحقل ٠ وعلى رئيس القسم أن يقدم تقريرا عن قسمه الى عميد الكلية وعلى عميد الكلية أن يقدم الى رئاسة الجامعة تقريرا عن الكلية ونشاطات الاقسام ٠

مادة ١٩ ــ (أ) تكون ساعات العمل الاسبوعى لعضو الهيئة التدريسية بمعدل أربعين ساعة ، وتوزع من قبل مجلس القسم بين أعضائه على التدريس والبحث العلمى والارشاد والاجتماعات واللجان ، وتحتسب الساعة التدريسية بساعتين ونصف من الاربعين ساعة ٠ ويسترشد بالتوزيع التالى :

تعليم : ٩ ساعات اسبوعية (بما يعادل ٢٣ ساعة عمل تقريبا)

بحث علمى ٠	٨ ساعات
ارشاد ومراجعة خارج قاعة التدريس	٥ ساعات
اجتماعات قسم ولجان ومشاركة فى أعمال الجامعة ٠	٤ ساعات

ولمجلس الكلية ، بناء على اقتراح رئيس القسم ، أن يتصرف بتوزيع عمل عضو الهيئة التدريسية ضمن النطاق الاجمالى المحدد ٠

(ب) لا يتقاضى أعضاء الهيئة التدريسية أية مكافآت مالية عن ساعات العمل التى يكلفون بها فى الجامعة والتى تتجاوز هذا النطاق الاجمالى ٠

الفصل الرابع

الاجازات

مادة ٢٠ ــ (أ) يستحق عضو الهيئة التدريسية أجازة سنوية مدتها أحد عشر اسبوعا فى كل عام جامعى منها عشرة أسابيع فى الصيف واسبوع خلال عطلة نصف السنة ٠

(ب) يستحق الاداريون من أعضاء الهيئة التدريسية (الرئيس ونوابه ، العمداء ونوابهم

ورؤساء الاقسام) أجازة سنوية مدتهـا سبعة أسابيع ٠

(جـ) يستحق أعضـاء هيئـة التدريس والاداريون فى كليـة الطب وفى كليـة التمريض أجازة مدتها خمسة أسابيع فى كل عام جامعى ٠

(د) للجـامعة أن تكلف عضـو الهيئـة التدريسية بالعمل خلال هذه الاجازة لقاء مكافأة يحددها نظام ورواتب الهيئة التدريسية فى الجامعة « نظام داخلى خاص » ٠

(هـ) تكون هذه الاجازات سنوية وتسقط بمضى السنة الجامعية ٠

مادة ٢١ ـ تحدد الاجازات المرضية والطارئة بموجب تعليمات لاحقة وعلى رئيس القسم وعميد الكلية وضع الترتيبات لتأمين سير الدراسة خـلال هذه الاجازات ٠

مادة ٢٢(١) ـ (أ) لمجلس العمداء بعد أخذ رأى مجلس القسم ومجلس الكلية أن يمنح عضو هيئة التدريس أجازة بدون راتب لمدة سنة أو جزء منها قابلة للتمديد بحيث لا تزيد بمجموعها عن ثلاث سنوات ولا يمنح عضو هيئة التدريس أجازة ثانية الا بعد مرور مثلى مدة الاجازة السابقة أو مرور خمس سنوات على انتهاء تلك الاجازة أيهما أكثر ٠

(ب) يستثنى من تحديد الفترة الزمنية فى الفقرة السابقة (أ) ومن شرط التثبيت عضو هيئة التدريس الذى يعين بمنصب وزارى ٠

مادة ٢٣ ـ لرئيس الجامعة ، بعد أخذ رأى عميد الكلية ورئيس القسم ، منح عضو الهيئة التدريسية أجازة لاداء فريضة الحج لا تزيد مدتها عن ثلاثة أسابيع ٠ ولا يستفيد عضو الهيئـة التدريسية من هذه الاجازة الا مرة واحدة طيلة مدة خدمته فى الجامعة ٠

مادة ٢٤(٢) ـ (أ) لمجلس العمداء بعدأخذ رأى مجلس الكلية ومجلس القسم أن يمنـح الاساتذة والاساتذة المساعدين أجازة تفرغ علمى لمدة سنة كاملة أو مجزأة لفصول مرة كل ست سنوات قضاها فى خدمة الجامعة ٠

(ب) مع مراعاة ما ورد بالفقرة (أ) من هذه المادة على كل عضو هيئة التدريس أن يتفرغ فعلا لاعمال البحث العلمى وفقـا لبرنامج مسبق يتم اقراره بالطريقة التى تمنح فيها تلك الاجازة وعلى أن يقدم تقريرا عن البحوث العلمية التى أجراها ٠

(جـ) اذا قضى عضو هيئة التدريس أجازته متفرغا للبحث فى خارج المملكة فيدفع له راتبه السنوى الأساسى مع جميع العلاوات التى كان يتقاضاها حين تفرغه بالاضافة الى أجـور السفر ذهابا وايابا (له ولزوجته وثلاثة من أولاده على أن يكون كل منهم دون سن الثامنة عشر) أما اذا قضى أجازته متفرغاً للبحث داخـل المملكة فيدفع له راتبه السنوى الأساسى مع جميع العلاوات التى كان يتقاضاها حين التفرغ ٠

(د) اذا لم يتفرغ عضو هيئـة التدريس لاعمال البحث العلمى على الوجه المبين فى هـذه المادة خلال الاجازة التى منحت له فتسترد منـه جميع المبالغ التى دفعتها له الجامعة بسبب تلك الاجازة وذلك بقرار من مجلس الجامعة ٠

الفصل الخامس
الندب والاعارة

المادة ٢٥ ـ يجوز لمجلس العمداء ، بعد أخذ رأى مجلس الكلية ومجلس القسم ، أن يوافق على ايفاد أعضاء الهيئة التدريسية فى مهمات أو بعثات علمية خارج الجامعة على ألا تزيد مدة الايفاد عن سنة واحدة ويقرر الوضع المالى لعضو الهيئـة التدريسية الموفد حسب نظـام رواتب الهيئة التدريسية فى الجامعة « نظام داخلى خاص » ٠

المادة ٢٦ ـ يجوز بقرار من مجلس العمداء ، بعد أخذ رأى عميد الكلية ومجلس القسم ، ندب أعضاء الهيئة التدريسية لمدة لا تزيد عن سنة قابلة للتجديد سنة أخرى للقيام بأعمال وظيفـة أخرى خارج الجامعة داخل المملكة وذلك بعد موافقة العضو نفسه ٠ ويقرر الوضع المالى لعضو الهيئة التدريسية المنتدب حسب نظام رواتب الهيئـة التدريسية فى الجامعة « نظام داخلى خاص » ٠

مادة ٢٧ ـ تجوز ، بقرار من مجلس العمداء

(١) مستبدلة بالنظام رقم ١١٠ لسنة ١٩٧٥ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٥٩٤ فى ١٩٧٥/١٢/١

(٢) مستبدلة بالنظام رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٧ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٧٣٦ فى ١٩٧٧/١١/١

وتنسيب من مجلس الكلية، الموافقة على اعارة عضو الهيئة التدريسية الى الجامعات والمعاهد العليا للتدريس فيها أو القاء سلسلة من المحاضرات أو الى أية جهة حكومية أو خاصة للقيام بأية أعمال أخرى لمدة فصل أو أكثر على أن لا تتجاوز المدة ثلاث سنوات . على انه لا يجوز اعارة عضو الهيئة التدريسية المعار مرة أخرى الا بعد مضى عشر سنوات على انتهاء اعارته السابقة . وفى كل حال لا تتحمل الجامعة أية رواتب أو نفقات خلال مدة الاعارة .

مادة ٢٨ ـ تعتبر مدد جميع الاجازات والايفاد والندب والاعارة لعضو الهيئة التدريسية جزءا من خدمته الفعلية لاغراض الترقية والمكافآت والاقدمية باستثناء الاجازات التى تمنح بدون راتب .

مادة ٢٩ ـ لا يجوز لاعضاء الهيئة التدريسية القاء دروس خارج الجامعة الاردنية الا بموافقة رئيس الجامعة وتنسيب من عميد الكلية وأخذ رأى رئيس القسم . ويجب أن لا يزيد عدد هذه المحاضرات عن معدل ثلاث ساعات متعددة خلال الفصل .

الفصل السادس

المحاضرون والاساتذة الزائرون

مادة ٣٠ ـ يجوز التعاقد مع محاضرين متفرغين بقرار من مجلس العمداء ، بعد أخذ رأى مجلس الكلية ومجلس القسم ولجنة التعيين والترقية ، على أن يكون هذا المحاضر مؤهلا للتدريس فى المواد التى يكلف بها ، وينص العقد على شروط التعاقد والراتب وأية شروط أخرى .

مادة ٣١ ـ لرئيس الجامعة ، بعد أخذ رأى مجلس القسم وتنسيب من عميد الكلية ، تكليف محاضرين غير متفرغين للتدريس أو التدريب فى الجامعة ، خلال فصل واحد أو أكثر ، وذلك ضمن الاسس المقررة فى الجامعة لمثل هذا التكليف .

مادة ٣٢ ـ لرئيس الجامعة دعوة أشخاص لالقاء محاضرات أو القيام بمهمات علمية لمدة محددة بشروط يحددها .

مادة ٣٣ ـ يجوز ايفاد المحاضرين المتفرغين فى بعثات علمية ، تحدد شروطها بتعليمات خاصة يصدرها مجلس العمداء .

الفصل السابع

انتهاء الخدمة

مادة ٣٤ ـ ينتهى عمل عضو الهيئة التدريسية فى احدى الحالات التالية :

١ ـ الوفاة .
٢ ـ الاستقالة .
٣ ـ فقدان الوظيفة .
٤ ـ الاستغناء عن الخدمة .
٥ ـ العزل .
٦ ـ بلوغ الخامسة والستين من العمر .

ويجوز فى حالات استثنائية ، تمديد خدمة عضو الهيئة التدريسية سنة فسنة بما لا يزيد عن خمس سنوات ، بناء على أسباب يتقدم بها عميد الكلية ويوافق عليها مجلس العمداء .

مادة ٣٥ ـ (أ) تقدم استقالة عضو الهيئة التدريسية خطيا قبل ثلاثة أشهر من بدء أى فصل دراسى .

(ب) يرفع العميد الاستقالة الى مجلس العمداء للنظر فيها بعد أخذ رأى مجلس القسم ، ويبت فى الاستقالة بقرار من مجلس العمداء . واذا كان عضو الهيئة التدريسية من رتبة أستاذ فيكون قرار مجلس العمداء بمثابة توصية الى مجلس الامناء الذى يتخذ القرار ، ويقترن القرار بارادة ملكية سامية .

(ج) يعلم عضو الهيئة التدريسية بالرد على استقالته خلال ستة أسابيع من تقديمها . واذا لم يعلم خلال هذه المدة فتعتبر الاستقالة مقبولة .

مادة ٣٦ ـ يعتبر عضو الهيئة التدريسية فاقدا لوظيفته اذا غاب عن عمله ، دون عذر يقبله مجلس العمداء ، مدة تزيد عن ثلاثة أسابيع متصلة .

مادة ٣٧ ـ يحدد « النظام الداخلى الخاص » المتعلق برواتب أعضاء الهيئة التدريسية الاحكام المالية المترتبة على الاستقالة أو فقدان الوظيفة .

مادة ٣٨ ـ لمجلس العمداء تسمية الاستاذ الذى قضى فى خدمة الجامعة وبرتبة الاستاذية مدة لا تقل عن عشر سنوات وبلغ الخامسة والستين من عمره، أستاذ شرف (Professor Emeritus) يحتفظ بجميع حقوقه العلمية ويستفيد من كل الخدمات

التى تقدمها الجامعة ، دون أن يترتب على ذلك التزامات مالية على الجامعة • على انه يجوز للجامعة أن تستفيد من خبراته فىالتدريس وغيره بموافقته لقاء مكافأة يحددها نظام رواتب الهيئة التدريسية « نظام داخلى خاص » •

مادة ٣٩ ـ لمجلس العمداء تسمية الاستاذ الذى قضى فى رتبة الاستاذية مدة لا تقل عن عشر سنوات وقام بأعمال أو بحوث من مستوى فائق شهدت لها الأوساط العلمية العالمية أستاذا ممتازا (Distinguished Professor)

الفصل الثامن

الواجبات والاجراءات التاديبية

مادة ٤٠ ـ على عضو الهيئة التدريسية :

(أ) أن يقوم بالمهام الجامعية المنصوص عليها فى القانون والانظمة والتعليمات •

(ب) أن يمتنع عن القيام بأى عمل يتعارض مع واجباته الجامعية •

(جـ) أن يمتنع عن كل نشاط حزبى أو سياسى أو طائفى أو اقليمى داخل الجامعة •

(د) أن يمتنع عن القيام بما يسىء الى الجامعة أو العاملين فيها •

مادة ٤١ ـ ان مخالفة عضو الهيئة التدريسية لقانون الجامعة أو أنظمتها أو تعليماتها أو لواجباته الجامعية يعرضه لما يلى :

١ ـ التنبيه •
٢ ـ الانذار •
٣ ـ الانذار المزدوج •
٤ ـ الانذار النهائى •
٥ ـ الاستغناء عن الخدمة (مع صرف جميع استحقاقاته المالية) •

٦ ـ العزل (مع حرمانه من التعويض أو من مساهمة الجامعة المالية فى الادخار أو من كليهما) •

مادة ٤٢ ـ تحدد صلاحيات ايقاع العقوبات المبينة فى المادة (٤١) على النحو التالى :

(أ) لرئيس القسم أن يوقع عقوبة التنبيه •

(ب) لعميد الكلية أن يوقع عقوبة التنبيه أو الانذار •

(جـ) لرئيس الجامعة أن يوقع عقوبة التنبيه أو الانذار أو الانذار المزدوج أو الانذار النهائى •

(د) للمجلس التأديبى أن يوقع جميع العقوبات المنصوص عليها فى المادة (٤١) من هذا النظام ، ويكون حكمه قطعيا فى العقوبات الاربع الاولى ، وقابلا للاستئناف فى عقوبتى الاستغناء عن الخدمة والعزل •

مادة ٤٣ ـ لا يجوز ايقاع أية عقوبة من صاحب رتبة أدنى ، أكاديميا أو اداريا على صاحب رتبة أعلى ، وانما تجرى التوصية بايقاعها الى المستوى الادارى الأعلى •

مادة ٤٤ ـ يتكون المجلس التأديبى لاعضاء الهيئة التدريسية من خمسة أعضاء من رتبة الاستاذية ، ويشكل المجلس ويعين رئيسه بقرار من مجلس العمداء لمدة سنة قابلة للتجديد •

مادة ٤٥ ـ يتكون المجلس التأديبىالاستئنافى من خمسة أعضاء منرتبة الأستاذية، من بينهم أحد نواب الرئيس الذى يتولى رئاسة المجلس ، وذلك بقرار من مجلس العمداء لمدة سنة قابلة للتجديد•

مادة ٤٦ ـ لمجلس العمداء أن يقبل طلب اعفاء أى من أعضاء المجلسين التأديبيين من العضوية أو يعفيه منها ، ويعين بدلا منه •

مادة ٤٧ ـ اذا نسبت الى عضو الهيئة التدريسية مخالفة لواجباته ومهامه المنصوص عليها فى هذا النظام ، فلرئيس الجامعة أن يشكل لجنة تحقيق من ثلاثة من أعضاء الهيئة التدريسية على الاقل يرأسهم عضو برتبة أستاذ • ويتولى رئيس اللجنة الدفاع عن تقريرها أمام المجلس التأديبى •

مادة ٤٨ ـ يعلم رئيس الجامعة عضو الهيئة التدريسية المحال الى المجلس التأديبى بالتهم الموجه اليه • بكتاب مسجل يبلغ الى مركز عمله فى الجامعة ، وذلك قبل موعد الجلسة المعينة لانعقاد المجلس التأديبى باسبوع على الاقل ولعضو الهيئة التدريسية الحق فى الاطلاع على جميع الوثائق والمعلومات المتعلقة بالتهم الموجهة اليه •

مادة ٤٩ ـ (أ) ينعقد المجلس التأديبى للنظر فى القضية المحالة اليه خلال مدة أقصاها اسبوعان من تاريخ الإحالة •

(ب) لرئيس الجامعة الحق فى توقيف عضو

الهيئة التدريسية المحال الى المجلس التأديبى عن العمل خلال اجراءات التحقيق والمحاكمة ، وفى هذه الحالة يوقف راتبه ، كله أو بعضه ، الى أن يصدر القرار النهائى بحقه .

مادة ٥٠ ـ (أ) يدعو رئيس المجلس التأديبى المجلس الى الانعقاد .

(ب) لا يكون انعقاد المجلس التأديبى قانونيا الا اذا حضره رئيسه واثنان من أعضائه على الاقل .
(جـ) تكون جلسات المجلس التأديبى سرية .
(د) تكون قرارات المجلس التأديبى مسببة .
(هـ) تصدر قرارات المجلس التأديبى بالاغلبية المطلقة .

مادة ٥١ ـ يحق لمن صدر ضده حكم من المجلس التأديبى بعقوبة الاستغناء عن الخدمة أو بعقوبة العزل أن يستأنف الحكم الى المجلس التأديبى الاستئنافى خلال مدة أسبوعين من تاريخ تبليغه بالحكم الصادر بحقه ، وذلك بطريق ايداعه لائحة فى مكتب رئيس الجامعة ويتسلم عن ذلك ايصالا من مدير المكتب المذكور . وتبدأ مدة الاستئناف من اليوم التالى لتبليغ القرار الى عضو الهيئة التدريسية .

مادة ٥٢ ـ اذا انتهت مدة الاستئناف القانونية المنصوص عليها فى المادة السابقة ولم يقم المحكوم عليه باستئناف الحكم فيعتبر الحكم قطعيا بحقه .

مادة ٥٣ ـ (أ) ينعقد المجلس التأديبى الاستئنافى بدعوى من رئيسه .
(ب) لا يكون انعقاد المجلس التأديبى الاستئنافى قانونيا الا اذا حضره رئيس المجلس واثنان من أعضائه على الاقل .

(جـ) يبلغ المستأنف بموعد الجلسة بكتاب مسجل قبل أسبوعين على الاقل من تاريخ انعقادها .
(د) تكون جلسات المجلس التأديبى الاستئنافى سرية .

(هـ) تكون قرارات المجلس التأديبى الاستئنافى مسببة .
(و) تصدر قرارات المجلس التأديبى الاستئنافى بالاغلبية المطلقة .

مادة ٥٤ ـ تكون قرارات المجلسين التأديبيين سرية ، ويجرى تبليغها عن طريق رئاسة الجامعة .

مادة ٥٥ ـ الاحكام القطعية الصادرة عن المجلس التأديبى ، والاحكام الصادرة عن المجلس التأديبى الاستئنافى ، غير قابلة للطعن أمام أية جهة أخرى وفقا لاحكام المادة (٢٦) من قانون الجامعة الاردنية رقم (٥٢) سنة ١٩٧٢، وتنفذ هذه الاحكام بقرار من رئيس الجامعة .

الفصل التاسع

أحكام عامة

مادة ٥٦ ـ تحدد رواتب أعضاء الهيئة التدريسية وعلاواتهم ومكافآتهم وأية شؤون مالية أخرى تتعلق بهم ، بموجب « نظام داخلى خاص ». والى أن يصدر هذا النظام ، يستمر العمل فيما يتعلق بالرواتب ، بالنظام المعمول به حاليا .

مادة ٥٧ ـ (أ) الى أن يتم تشكيل مجلس الكلية ومجالس الاقسام فى الكليات والاقسام المحدثة ، يتولى مجلس العمداء صلاحيات مجلس الكلية ومجالس الأقسام . وفى حال وجود مجلس الكلية يتولى صلاحيات مجلس القسم المحدث .

(ب) ويتم تشكيل مجلس الكلية ومجالس الاقسام وفقا لاحكام قانون الجامعة بقرار من مجلس العمداء بناء على توصية من عميد الكلية .

مادة ٥٨ ـ يلغى هذا النظام جميع الاحكام والتعليمات والقرارات التى تتعارض مع أحكامه .

مادة ٥٩ ـ يصدر رئيس الجامعة (التعليمات التنفيذية) لتطبيق أحكام هذا النظام .

مادة ٦٠ ـ رئيس الجامعة مسؤول عن تنفيذ هذا النظام .

نظام الرواتب والعلاوات فى الجامعة الاردنية(١)
نظام داخلى خاص

صادر عن مجلس امناء الجامعة الاردنية بمقتضى المادة (٣١) من قانون الجامعة الاردنية رقم (٥٢) لسنة ١٩٧٤

المادة ١ ـ يسمى هذا النظام « نظام الرواتب

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٥٧٧ فى ١٩٧٥/٩/٢

والعلاوات فى الجامعة الاردنية » (نظــام داخلى خاص) ويقرأ مع « نظام أعضاء الهيئة التدريسية » « ونظام الموظفين » فى الجامعة الأردنية ، ويعمل به اعتبارا من ١/١٠/١٩٧٤ ٠

الفصل الاول

الرواتب

المادة ٢ ـ تحدد رواتب أعضاء هيئة التدريس والموظفين فى الجامعة ودرجات هذه الرواتب وفئاتها وتسلسل زياداتها وفقا « لسلم الرواتب » المرفق٠

المادة ٣ ـ تحدد أسماء الوظائف ومؤهلاتها ودرجاتها ورواتبها بجدول لتصنيف الوظــائف يصدر عن مجلس العمداء ٠

المادة ٤ ـ يجرى احتساب الخبرة الســابقة لعضو هيئة التدريس أو الموظف ، عند تعيينه فى الجامعة وفقا للاسس التالية :

(أ) تحتسب الخبرة لاعضاء هيئة التدريس وفقا « لنظام الهيئة التدريسية » المعمول به ٠

(ب) يجــوز أن تحتسب للموظف خبرته السابقة كزيادات ســنوية فى الراتب عن ثلاث سنوات على أساس كل سنة بسنة كحد أعلى ، وعن السنوات الأربع التى تلى السنوات الثلاث الأولى على أساس كل سنتين بسنة كحد أعلى ٠ كمــا يجوز ، فى حالات استثنائية تعتمد عــلى الخبرة المتخصصة النادرة ، أن تزيد سنوات الخــدمة المحتسبة عن خمس سنوات ٠

(جـ) يجوز أن تحتسب مدة الخبرة التى تزيد على ستة أشهر سنة كاملة ٠

(د) لا تحتسب الخبرة التى سبقت الحصول على المؤهل العلمى الادنى المطلوب للوظيفة أو على الرتبة التدريسية التى تم التعيين على أساسها ٠

المادة ٥ ـ يمكن الاستعاضة فى الوظــائف الفنية ـ فى حــالات استثنائية يقــدرها رئيس الجامعة ـ عن شرط المؤهل العلمى بمؤهل فنى أو بخبرة وكفاءة فى مجــال الاختصـــاص يجرى تقديرها وفقا لتعليمات خاصة يصـــدرها رئيس الجامعة ٠

المادة ٦ ـ يستحق عضو هيئة التدريس أو الموظف « زيادته السنوية » عند حلول موعدها ٠

المادة ٧ ـ (أ) يجرى « النقل من فئة الى فئة أعلى » ، ضمن الرتبة الواحدة أو الدرجـــة الواحدة بقرار من مجلس العمداء بناء على اقتراح من العميد أو مدير الوحدة الادارية وتوصية من « لجنة التعيين والترقية » بالنسبة لاعضاء هيئة التدريس ، « ولجنـــة تنسيب التعيين » بالنسبة للموظفين ٠

(ب) تجرى « الترقية من رتبة الى رتبة أعلى أو من درجة الى درجة أعلى » وفقــا للاجراءات التالية :

١ ـ يرقى عضو هيئة التدريس من « رتبة الى رتبة أعلى » وفقا للاجراءات المتبعة فى التعيين المنصوص عليها فى نظام الهيئة التدريسية ٠

٢ ـ يرقى الموظف من « درجة الى درجة أعلى » وفقا للاجراءات المتبعة فى التعيين المنصوص عليها فى نظام الموظفين ٠

المادة ٨(١) ـ (أ) تصرف للمحاضر غــير المتفرغ عن كل ساعة تدريسية فعلية المبالغ المحددة فيما يلى :

	دينـار
المحاضر الحاصل على رتبـــة استاذ أو منمستواها ٠	١٢
المحاضر الحاصل على رتبة أستاذ مساعد أومن مستواها ٠	١٠
المحاضر الحاصل على رتبـــة مدرس أو منمستواها ٠	٨
المحاضر الحاصل على درجة الدكتوراه	٨
المحاضر الحاصل على درجة الماجستير	٦
المحاضر الحاصل على درجة البكالريوس	٥

(١) مستبدلة بالنظام رقم ١٦ لسنة ١٩٨٢ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٣٠٦١ فى ١/٤/١٩٨٢

(ب) اذا اقتضت الحاجة تكليف أشخاص لا يحملون مؤهلات علمية أو رتب جامعية فلرئيس الجامعة أن يحدد مكافاة لهم تتراوح ما بين (٥) و (١٢) دينارا

(جـ) تحسب الساعات العملية فى المختبر على أساس اعتبار كل ساعة مختبر بنصف ساعة تدريس ·

(د) لرئيس الجامعة بناء على تنسيب العميد المختص أن يمنح المحاضرين من أصحاب التخصصات الفنية أو المهنية النادرة علاوة لا تزيد على (٥٠٪) من العلاوات المبينة فى الفقرة (أ) من هذه المادة ·

الفصل الثانى

العلاوات

مادة ٩ ـ (أ)(١) تصرف للقائمين بمسؤوليات ادارية العلاوات التالية :

(علاوة بدل تمثيل وضيافة) .

رئيس الجامعة	٢٠٠ دينارا شهريا
نائب الرئيس	١٠٠ دينارا شهريا
العميد	٧٥ دينارا شهريا
مدير المستشفى ، مدير الوحدة ، نائب العميد ، رئيس القسم الأكاديمى	٥٠ دينارا شهريا
مساعد مدير الوحدة ، مدير الدائرة	٣٠ دينارا شهريا
مساعد مدير الدائرة ، رئيس الشعبة رئيس القسم الادارى	١٥ دينارا شهريا

(ب) ولا يجوز جمع أكثر من علاوة فى هذه المادة لشخص واحد ·

مادة ١٠(٢) (أ) تصرف « علاوة تنقل » شهريا للعاملين فى الجامعة على الشكل التالى ، على أن لا تصرف هذه العلاوة لأى منهم خصصت له سيارة من قبل الجامعة أو تم تأمين تنقله من قبلها بصورة دائمة :

رئيس مجلس الامناء	٧٠ دينارا
عضو مجلس الامناء	٦٠ دينارا
رئيس الجامعة ونائب الرئيس	٥٠ دينارا
العميد	٤٥ دينارا
نائب العميد ومدير المستشفى ومدير الوحدة الادارية	٤٥ دينارا
عضو هيئة التدريس	٤٠ دينارا
الموظفون من الدرجة الأولى أو الثانية	٣٥ دينارا
الموظفون من الدرجة الثالثة أو الرابعة	٣٠ دنانير
الموظفون من الدرجة الخامسة أو السادسة	٢٠ دنانير
الموظفون من الدرجة السابعة	١٢ دنانير

(ب) يصرف للمحاضرين المتفرغين والمعيدين والموظفين برواتب مقطوعة أو بعقود علاوة تنقل مساوية لعلاوة من هم فى سويتهم من حيث المرتب من أعضاء هيئة التدريس أو الموظفين ·

(جـ) لا يجوز جمع أكثر من علاوة فى هذه المادة لشخص واحد ·

مادة ١١(٣) ـ (أ)(٤) لمجلس الأمناء بناء على تنسيب من رئيس الجامعة أن يمنح العاملون فى الجامعة أية علاوات يراها ضرورية لمصلحة الجامعة وأن يعدلها ·

(ب) مع مراعاة أحكام البند (٣) من الفقرة (جـ) من هذه المادة ، تخصص لجميع أعضاء الهيئة التدريسية فى الجامعة علاوة اختصاص بنسبة ٢٠٪ من الراتب الاساسى ·

(جـ) تخصص لاعضاء الهيئة التدريسية علاوة اضافية تحدد بالنسب التالية :

١ ـ حاملو الدرجات العلمية فى الطب : ١١٠٪ من الراتب الاساسى ·

٢ ـ حاملو الدرجات العلمية فى الهندسة : ٩٥٪ من الراتب الاساسى ·

---

(١) ، (٢) مستبدلة بالنظام رقم ١٦ لسنة ١٩٨٢ ـ المشار اليه

(٣) مستبدلة بالنظام رقم ٩٧ لسنة ١٩٧٦ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٦٦٠ فى ١٩٧٦/١٠/١٦

(٤) مستبدلة بالنظام رقم ٨٢ لسنة ١٩٧٧ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٧٣٦ فى ١٩٧٧/١١/١

٣ ـ(١) حاملو الدرجات العلمية فى التخصصات الاخرى : ٢٠٪ من الراتب الاساسى .

(د) مع مراعاة أحكام الفقرة (هـ) من هذه المادة يجوز لعضو الهيئة التدريسية بموافقة رئيس الجامعة القيام بأعمال أخرى خارج نطاق واجباته الجامعية المقررة وذلك وفقا للاحكام والشروط التالية على أن لا تصرف له فى هذه الحالة العلاوة الاضافية المنصوص عليها فى الفقرة (جـ) من هذه المادة :

١ ـ العمل بأجر داخل الجامعة سواء استخدم الامكانيات والتسهيلات المتوفرة فيها أو لم يستخدمها . ويتقاضى عضو الهيئة التدريسية (٥٠٪) من الدخل الذى يحققه من ذلك العمل شريطة أن لا تزيد حصته تلك على مثلى راتبه الاساسى ، واذا زاد نصف الدخل على مثلى الراتب الاساسى لعضو الهيئة التدريسية فيخصص له (٢٥٪) من تلك الزيادة ، ويعود ما يتبقى من الدخل فى جميع الحالات للجامعة .

٢ ـ العمل بأجر خارج الجامعة ، ويكون للجامعة فى هذه الحالة تحديد حجم ذلك العمل والوقت الذى يسمح لعضو الهيئة التدريسية بقضائه خارج الجامعة ، ويشترط فى جميع الاحوال أن لا يتعارض قيام عضو الهيئة التدريسية بأى عمل خارج الجامعة مع الواجبات الجامعية المنوطة به .

(هـ) لا يجوز لاعضاء الهيئة التدريسية من حاملى الدرجات العلمية فى الطب والهندسة القيام بأى عمل بأجر خارج الجامعة .

مادة ١٢ ـ يتقاضى عضو هيئة التدريس غير الاردنى « علاوة بدل اقامة » قدرها ثلاثون بالمائة (٣٠٪) من راتبه المستحق حسب «سلم الرواتب» .

مادة ١٣ ـ تصرف لاعضاء هيئة التدريس والمحاضرين المتفرغين والمعيدين والموظفين فى الجامعة علاوة غلاء معيشة شهرية على الشكل التالى :

(أ) علاوة عائلية :(٢)

	فلس	دينار
الزوجة		٧
الولد الاول		٢
الولد الثانى		٢
الولد الثالث		٢
الولد الرابع		٢

(ب) علاوة شخصية للذين يتقاضون رواتب من ١٢٠ دينارا فما فوق مبلغ سبعة عشرة دينارا وللذين يتقاضون رواتب من ٤٥ ـ ١١٩ مبلغ ثمانية دنانير وللذين يتقاضون رواتب من ٤٤ دينارا فما دون مبلغ خمسة دنانير .

(جـ) اذا تعددت زوجات المستحق للعلاوة فتعطى علاوة الزوجة ، لزوجة واحدة فقط اذا كان يتقاضى العلاوة عن أربعة أولاد . واذا كان عدد الاولاد أقل من أربعة فتعطى العلاوات المخصصة للاولاد للزوجات الاخر بالاضافة للزوجة الاولى بشرط أن لا يزيد عدد الزوجات الاضافيات مع الاولاد الذين يستحقون العلاوة على أربعة .

(د) لا تدفع العلاوات فى الحالات التالية :

(أ) الى المستحقة للعلاوة مع زوجها فى أية حالة أو عن أولادها اذا كان والدهم على قيد الحياة .

(ب) عن الاولاد الذين أتموا السادسة عشرة من أعمارهم ما لم يكونوا مواصلين لدراستهم الثانوية أو الجامعية .

(جـ) الى المستحق للعلاوة عن الزوجة التى تتقاضى راتبا شهريا من مصلحة عامة أو خاصة .

مادة ١٤ ـ (أ) لرئيس الجامعة ـ فى حالات استثنائية يقدرها ـ ان يكلف أعضاء هيئة التدريس أو المحاضرين المتفرغين أو المعيدين أو الموظفين القيام ببعض الأعمال التدريسية أوالبحث العلمى أو غيرها فى خلال أوقات الدوام أو خارجه ، وله أن يكلفهم بدل أجازتهم أو فى خلالها بمثل هذه الاعمال ، على أن لا يزيد التكليف فى خلال الأجازة عن ثلاثة أرباع مدتها .

(ب) يجرى التكليف لقاء مكافأة مالية يحددها الرئيس .

مادة ١٥ ـ لرئيس الجامعة أن يقرر منح مكافأة مالية لأشخاص يكلفون بالعمل فى الجامعة

---

(١)،(٢) معدلة بالنظام رقم ١٧ لسنة ١٩٨١ الجريدة الرسمية العدد ٢٩٩٧ فى ١٦/٤/١٩٨١

من خارجها أو يقدمون خدمة لها تستدعى التشجيع والمكافأة ٠

احكام انتقالية

مادة ١٦ ـ (أ) تطبق أحكام هذا النظـــام على الاوضاع الحالية للمـــدرسين والمحـــاضرين المتفرغين والمعيدين والموظفين العاملين فى الجامعة بحيث تزاد رواتبهم الاساسية بما يعـــادل نسبة (١٥٪) بالاضافة الى العلاوات المختلفة المبينة فى هذا النظام ٠ واذا وقع الراتب نتيجة للزيادة فى رتبتين أو درجتين نتيجة لتداخل السلم فيبقى فى الرتبة أو الدرجة الاصلية منهما ٠

(ب) اذا لم ينطبق الرقم الحاصل بعد الزيادة على أحد رواتب السلم المرفق يعطى المـــدرس أو الموظف الراتب الاعلى مباشرة فى السلم ، على أن تستهلك الزيادة التطبيقية الطارئة بتمديد تاريخ استحقاق زيادته السنوية القادمة ٠

مادة ١٧ ـ يلغى هذا النظام جميع الاحكام والتعليمات والقرارات التى تتعارض مع أحكامه ٠

مادة ١٨ ـ رئيس الجامعة مسؤول عن تنفيذ هذا النظام ووضع التعليمات التنفيذية لتطبيـــق أحكامه ٠

سلم الرواتب فى الجامعة الأردنية(١)

الرتبة او الدرجة	الفئة	السلم					الزيادة السنوية
(أ) أعضاء الهيئة التدريسية :							
الاستاذ		٢٧٦ ـ ٣٤٦					٧
الاستاذ المساعد	أ	٢٦٩	٢٧٦	٢٨٣	٢٩٠	٢٩٧	٧
	ب	٢١٠	٢١٧	٢٢٤	٢٣١	٢٣٨	
المدرس	أ	٢٠٤	٢٠٩	٢١٤	٢١٩	٢٢٤	٥
		١٦٨	١٧٣	١٧٨	١٨٣	١٨٨	
المدرس المساعد(٢)		١٥٠	١٥٥	١٦٠	١٦٥	١٧٠	
	أ	١٧٥	١٨٠				
	ب	١١٠	١١٥	١٢٠	١٢٥	١٣٠	
		١٣٥	١٤٠				
(ب) أعضاء الهيئة الادارية والفنية							
الاولى	أ	٢٦٩	٢٧٦	٢٨٣	٢٩٠	٢٩٧	٧
	ب	٢١٠	٢١٧	٢٢٤	٢٣١	٢٣٨	
الثانية	أ	١٧٤	١٧٩	١٨٤	١٨٩	١٩٤	٥
	ب	١٣٨	١٤٣	١٤٨	١٥٣	١٥٨	
الثالثة	أ	١٢١	١٢٥	١٢٩	١٣٣	١٣٧	٤
	ب	٩٢	٩٦	١٠٠	١٠٤	١٠٨	
الرابعة	أ	٨٦	٩٠	٩٤	٩٨	١٠٢	٤
	ب	٦٢	٦٦	٧٠	٧٤	٧٨	
الخامسة		٤٤	٤٧	٥٠	٥٣	٥٦	٣
السادسة		٣٠	٣٢	٣٤	٣٦	٣٨	٢
السابعة		٢٢	٢٣	٢٤	٢٥	٢٦	١

(١) مستبدلا بالنظام رقم ٥٦ لسنة ١٩٧٦ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٦٢٠ فى ١٩٧٦/٤/١٧

(٢) معدلة بالنظام رقم ٣١ لسنة ١٩٧٩ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٨٥٢ فى ١٩٧٩/٤/١

نحن الحسين الأول ملك المملكة الأردنية الهاشمية
بمقتضى المادة (٣١) من الدستور
وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ ١٩٧٦/٣/٧
نأمر بوضع النظام الآتي :

نظام رقم (٤١) لسنة ١٩٧٦(١)
نظام موظفي مؤسسة الفنادق والاستراحات السياحية

صادر بالاستناد الى المادة (١٣)
من قانون مؤسسة الفنادق والاستراحات السياحية لسنة ١٩٧١

المادة ١ ــ يسمى هذا النظام (نظام موظفي مؤسسة الفنادق والاستراحات السياحية لسنة ١٩٧٦) ويعمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية .

المادة ٢ ــ يكون للكلمات والعبارات الواردة في هذا النظام المعاني المخصصة لها أدناه ما لم تدل القرينة على خلاف ذلك :

المؤسسة : مؤسسة الفنادق والاستراحات السياحية .

المجلس : مجلس ادارة المؤسسة .

المدير : مدير عام المؤسسة .

الملاك : مجموعة الوظائف المقررة في الدرجات المنصوص عليها في هذا النظام .

الموظف : كل شخص يعين بقرار من المرجع المختص في احدى وظائف ملاك المؤسسة .

العائلة : زوجة الموظف وأولاده .

اللجنة : لجنة شؤون الموظفين المؤلفة بمقتضى أحكام هذا النظام .

المجلس التأديبي : اللجنة .

المرجع الطبي : المرجع الطبي المعتمد من قبل المؤسسة .

اللجنة الطبية : اللجنة الطبية المختصة بموجب نظام اللجان الطبية رقم (٣٠) لسنة ١٩٧١ او اي تشريع آخر يعدله أو يحل محله .

المادة ٣(٢) ــ مع مراعاة أحكام المادة (٤) من هذا النظام ، تسري أحكام هذا النظام على جميع الموظفين الذين يتقاضون رواتبهم من موازنة المؤسسة وذلك باستثناء الموظفين بعقود فتطبق عليهم أحكام هذا النظام بالقدر الذي لا يتعارض فيه مع الشروط المثبتة في عقود استخدامهم .

المادة ٤ ــ (أ) تطبق أحكام نظام الخدمة المدنية رقم (٢٣) لسنة ١٩٦٦ وأي نظام آخر يعدله أو يحل محله على المؤسسة وموظفيها في الحالات غير المنصوص عليها في هذا النظام .

(ب) تحقيقا للغايات المقصودة في الفقرة (أ) من هذه المادة يمارس رئيس مجلس ادارة المؤسسة صلاحيات الوزير المختص كما يمارس مديرها العام صلاحيات وكيل الوزارة .

المادة ٥ ــ (أ) يعين الموظفون في الدرجات الاولى والثانية والثالثة بقرار من المجلس بناء على تنسيب المدير .

(ب) يعين الموظفون في الدرجات الاخرى بقرار من المدير بناء على تنسيب اللجنة .

(ج) يعين الموظفون بعقود بقرار من المجلس بناء على تنسيب المدير .

المادة ٦ ــ (٣) (أ) تحدد درجات ورواتب الموظفين في الملاك وزياداتهم السنوية كما يلي :

الدرجة	أدنى مربوطها بالدينار	أعلى مربوطها بالدينار	الزيادة السنوية بالدينار
الاولى	١٣٥	١٦٥	٥
الثانية	١٠٤	١٢٨	٤
الثالثة	٨٢	١٠٠	٣
الرابعة	٦٦	٧٨	٢
الخامسة	٥٢	٦٤	٢
السادسة	٤٠	٤٩	١ر٥

(١) الجريدة الرسمية ــ العدد ٢٦١٧ في ١٩٧٦/٤/١
(٢) مستبدلة بالنظام رقم ٢٦ لسنة ١٩٧٩ ــ الجريدة الرسمية ــ العدد ٢٨٤٦ في ١٩٧٩/٣/١٦
(٣) مستبدلة بالنظام رقم ٣٥ لسنة ١٩٨١ ــ الجريدة الرسمية ــ العدد ٣٠٠٣ في ١٩٨١/٥/١٦

(ب) ١ ـ لا يرفع الموظف الى درجة شاغرة والى أدنى مربوط الدرجة الأعلى مباشرة وأن يكون قد أمضى مدة سنتين فى خدمة المؤسسة ٠

٢ ـ مع مراعاة ما ورد فى البند (١) من هذه الفقرة يرفع الموظف اذا أمضى مدة سنة فى أعلى مربوط الدرجة وكان آخر تقريرين سنويين قد وردا عنه بتقدير جيد جدا على الأقل ٠ ويجوز ترفيع الموظف الى درجة شاغرة أعلى اذا تجاوز راتبه راتب السنة الرابعة من الدرجة التى يشغلها وكان آخر تقريرين سنويين قد وردا عنه بتقدير جيد جدا على الأقل ٠

المادة ٧ ـ يقرر المجلس عدد الوظائف فى كل درجة بناء على تنسيب المدير ٠

المادة ٨ ـ تمنح علاوة غلاء معيشة شهرية لموظفى المؤسسة مقدارها احد عشر دينارا ٠

المادة ٩ ـ تشكل بقرار من المجلس لجنة تسمى (لجنة شؤون الموظفين) مكونة من ثلاثة أعضاء من موظفى المؤسسة لا تقل درجاتهم عن الثالثة وتناط بها المهام التالية :

(أ) تنسيب تعيين الموظفين الذين لا تتجاوز درجاتهم الدرجة الرابعة وترفيعهم وتعديل رواتبهم وانهاء خدماتهم واتخاذ الاجراءات التأديبية بحقهم ٠

(ب) ترشيح الموظفين للبعثات العلمية والدورات التدريبية ٠

المادة ١٠ ـ يعين أصحاب المؤهلات المبينة أدناه فى الوظائف الشاغرة على النحو التالى :

(أ) حاملو شهادة الدراسة الثانوية الأردنية أو ما يعادلها فى أدنى مربوط الدرجة السادسة ٠

(ب) خريجو المعاهد التى مدة الدراسة الكاملة فيها سنة واحدة بعد مستوى الدراسة الثانوية أو ما يعادلها براتب السنة الثالثة من الدرجة السادسة ٠

(ج) خريجو المعاهد التى مدة الدراسة الكاملة فيها سنتان بعد مستوى الدراسة الثانوية أو ما يعادلها فى أدنى مربوط الدرجة الخامسة ٠

(د) خريجو الجامعات والكليات العاليه من حملة شهادة البكالوريوس أو الليسانس براتب السنة الثالثة من الدرجة الرابعة ٠

(هـ) خريجو الجامعات والكليات العالية الذين يحملون شهادة الدبلوم للدراسات العليا بعد الحصول على شهادة البكالوريوس أو الليسانس براتب السنة الرابعة من الدرجة الرابعة ٠

(و) خريجو الجامعات والكليات العالية الذين يحملون شهادة الماجستير براتب أدنى مربوط الدرجة الثالثة ٠

(ز) حاملو شهادة الدكتوراه براتب أدنى مربوط الدرجة الثانية ٠

المادة ١١ ـ اذا حصل الموظف على مؤهل علمى جديد نتيجة ايفاده فى بعثة أو دورة دراسية من قبل المؤسسة وكان فى درجة دون الدرجة التى يستحقها فيجرى ترفيعه الى الدرجة التى يستحقها وفق هذا النظام ، فاذا لم تتوفر هذه الدرجة فيزاد راتب الموظف الى أعلى مربوط الدرجة التى يشغلها ، ويكون ذلك بقرار من المرجع المختص بالتعيين ٠

المادة ١٢ ـ لرئيس مجلس الادارة بتنسيب من المدير أن ينقل أو ينتدب أى موظف من موظفى الدرجة الاولى أو الثانية أو الثالثة من وظيفة الى أخرى فى المؤسسة بنفس الدرجة والراتب ، مراعيا فى ذلك مصلحة العمل فى المؤسسة ويمارس المدير تلك الصلاحيات بالنسبة لسائر موظفى المؤسسة ٠

المادة ١٣ ـ يستحق موظفو الدرجة الاولى والثانية والثالثة أجازة عن كل سنة مقدارها (٣٠) يوما كما يستحق موظفو الدرجات الرابعة والخامسة والسادسة أجازة سنوية مقدارها (٢١) يوما ٠

المادة ١٤ ـ (أ) يمنح المدير أجازته السنوية بموافقة رئيس المجلس ٠

(ب) يمنح الموظف أجازته السنوية بموافقة المدير بناء على تنسيب رئيسه المباشر ٠

(ج) يكون تقديم طلب الاجازة والموافقة عليها خطيا ٠

المادة ١٥ ـ للمجلس بناء على تنسيب المدير منح الموظف أجازة دراسية بدون راتب أو علاوات أو مكافآت لمدة لا تزيد فى مجموعها على السنتين خلال خدمته بغية تحسين مستواه العلمى أو المهنى اذا كان للتحسين علاقة مباشرة بواجبات وظيفته، على أن لا تعتبر تلك الاجازة جزءا من خدمته الفعلية ٠

المادة ١٦ ـ تؤمن المؤسسة لموظفيها وعائلاتهم الخدمات الطبية بالشروط والتكاليف التي يقررها المجلس من حين الى آخر وللمؤسسة من أجل تأمين هذه الخدمات والعلاجات التعاقد مع أى مستشفى أو جهة طبية أخرى وعلى الموظفين وعائلاتهم التقيد بالتعليمات التي تصدر بناء على هذا التعاقد ·

المادة ١٧ ـ العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على الموظفين هي كما يلي :

(أ) الانذار ·

(ب) الحسم من الراتب بما لا يزيد على ربعه في الشهر الواحد ·

(جـ) توقيف الزيادة السنوية ·

(د) تنزيل الراتب ·

(هـ) تنزيل الدرجة ·

(و) العزل ·

المادة ١٨ ـ (أ) تفرض العقوبات التأديبية المنصوص عليها في الفقرات (أ ، ب ، جـ) من المادة (١٧) من هذا النظام بقرار من المدير بناء على تنسيب الرئيس المباشر للموظف ·

(ب) تفرض العقوبات التأديبية المنصوص عليها في الفقرات (د ، هـ ، و) من المادة (١٧) من هذا النظام بقرار من رئيس المجلس بناء على تنسيب المجلس التأديبي ·

المادة ١٩(١) (أ) تعتبر خدمة الموظف منتهية في أى من الحالات التالية :

١ ـ اذا بلغت خدمته الفعلية في المؤسسة أربعين سنة ·

٢ ـ اذا أكمل الستين من العمر وللمجلس بموافقة الموظف تمديد خدمته في المؤسسة بعد ذلك لمدة أقصاها خمس سنوات ·

٣ ـ الوفاة ·

٤ ـ الاستغناء عن الخدمة ·

٥ ـ الاستقالة ·

٦ ـ فقد الوطنية

٧ ـ العزل ·

(ب) اذا أصبح الموظف غير مفيد للمؤسسة أو للخدمة فيها لاى سبب فللمجلس انهاء خدمة أى موظف من الدرجة الاولى أو الثانية أو الثالثة ويمارس المدير تلك الصلاحية بالنسبة لسائر الموظفين ·

(جـ) اذا انتهت خدمة الموظف لاحد الاسباب المبينة في البنود من (١ ـ ٤) من الفقرة (أ) من هذه المادة أو بمقتضى الفقرة (ب) منها فتدفع له التعويضات التالية :

١ ـ راتب الاجازة العادية المستحقة له حتى تاريخ انتهاء خدمته ·

٢ ـ راتبه الاساسي الشهري الاخير عن كل سنة قضاها في الخدمة ·

٣ ـ الرواتب والعلاوات المستحقة

(د) يستحق الموظف الذى تنتهي خدماته في المؤسسة بالاستقالة أو فقد الوطنية أو العزل ما يلي :

١ ـ الرواتب والعلاوات المستحقة له حتى تاريخ انتهاء الخدمة ·

٢ ـ راتب الأجازة العادية المستحقة له حتى تاريخ انتهاء الخدمة ·

١٩٧٦/٣/٧ ·

نحن الحسين الأول ملك المملكة الأردنية الهاشمية

بمقتضى المادة (٣١) من الدستور

وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ ١٩٧٦/٣/٧

نامر بوضع النظام الآتي :

نظام رقم (٤٢) لسنة ١٩٧٦(١)

نظام المستخدمين في مؤسسة الفنادق والاستراحات السياحية

صادر بالاستناد الى المادة (١٣) من قانون مؤسسة الفنادق والاستراحات السياحية رقم (٥١) لسنة ١٩٧١

المادة ١ ـ يسمى هذا النظام (نظام المستخدمين في مؤسسة الفنادق والاستراحات السياحية) ·

المادة ٢ ـ يكون للكلمات والعبارات التالية حيثما وردت في هذا النظام المعاني المخصصة لها أدناه ما لم تدل القرينة على خلاف ذلك :

المؤسسة : مؤسسة الفنادق والاستراحات السياحية ·

المجلس : مجلس ادارة المؤسسة

المدير العام : المدير العام للمؤسسة

اللجنة : لجنة شئون الموظفين المؤلفة بمقتضى أحكام نظام الموظفين المعمول به في المؤسسة ·

الملاك : مجموع المراكز المقررة في الوظائف

(١) مستبدلة بالنظام رقم ٣٥ لسنة ١٩٨١ ـ المشار اليه

(٢) مضافة بالنظام رقم ٧٦ لسنة ١٩٧٧ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٧٣٢ في ١٩٧٧/١٠/١

المنصوص عليها فى هذا النظام ·

العائلة : زوجة الموظف وأولاده ·

المرجع الطبى : المرجع الطبى المعتمد من قبل المؤسسة ·

المادة ٣ ـ تسرى أحكام هذا النظام على المستخدمين الذين يعينون فى احدى وظائف الملاك ويتقاضون رواتبهم من موازنة المؤسسة ·

المادة ٤(١) (٢) (أ) تحدد فئات المستخدمين ورواتبهم والحد الاعلى لزياداتهم على الوجه التالى :

اسم الفئـــة	الراتب الشهرى بالدينار من	الى	الزيادة السنوية بالدينار
مدير فندق	بعقد		
رئيس طهاة (فندق)	١١٢	١٧٣	٤
طاهى (طباخ)	٦٨	١٢٨	٣
مشرف استراحة/مساعد مدير فندق	٥٣	١١٣	٣
سائق/مأمور مستودع	٤٧	٨٧	٢
مهني (ميكانيكى/كهربائى/نجار) رئيس سفرجية ساقى	٤٢	٨٢	٢
مأمور استقبال	٤٢	٨٢	٢
مأمور مقسم / سفرجى / مساعد سفرجى / عامل تنظيفات / عامل مطبخ / حارس / مراسل/ بستانى / مساعد طاهى / مساعد مشرف)	٣٧	٥٧	١

(ب) يعدل راتب المستخدم الموجود على رأس عمله فى المؤسسة عند نفاذ أحكام هذا النظام بحيث يتقاضى راتب نفس السنة التى يتقاضى منها راتبه حاليا بمقتضى سلم الرواتب المنصوص عليه فى الفقرة (أ) من هذه المادة ·

(ج) يقرر المجلس عدد المراكز فى كل فئة من الفئات المبينة فى الفقرة (أ) من هذه المادة بناء على تنسيب المدير العام على انه بالرغم مما ورد فى تلك الفقرة يجوز تعيين أى مستخدم من تلك الفئات فى المؤسسة بعقد وفقا لأحكام هذا النظام ·

المادة ٥ ـ تمنح علاوة غلاء معيشة لمستخدمى المؤسسة قدرها احد عشر دينارا ·

المادة ٦ ـ (أ) تنطبق أحكام نظام الخدمة المدنية رقم (٢٣) لسنة ١٩٦٦ وأى نظام آخر يعدله أو يحل محله والمتعلقة بالموظفين غير المصنفين والموظفين المؤقتين أو بعقود على مستخدمى المؤسسة وذلك فى الحالات غير المنصوص عليها فى هذا النظام ·

(ب) تحقيقا للغايات المقصودة فى الفقرة (أ) من هذه المادة يمارس رئيس مجلس ادارة المؤسسة صلاحيات الوزير المختص كما يمارس مديرها صلاحيات وكيل الوزارة ·

المادة ٧ ـ (أ) يعين المستخدمون بقرار من المدير العام بناء على تنسيب اللجنة باستثنا المستخدمين بعقود الذين يعينهم المجلس بتنسيب من المدير العام ·

(ب) يمنح المستخدمون الزيادات السنوية بقرار من المدير العام بناء على تنسيب الرئيس المباشر وذلك عند حلول موعد استحقاقها ·

المادة ٨ ـ (أ) يكون المستخدم عند تعيينه لاول مرة فى المؤسسة تحت التجربة لمدة ثلاثة أشهر ويصبح مثبتا فى الخدمة اعتبارا من تاريخ انتهاء مدة التجربة اذا لم يصدر قرار بانهاء خدماته وتعتبر مدة التجربة جزءا من خدمته الفعلية ·

(ب) يجوز انهاء خدمة المستخدم لعدم كفاءته أو سوء سلوكه خلال مدة التجربة بقرار من المدير بناء على تنسيب من الرئيس المباشر ·

---

(١) مستبدلة بالنظام رقم ٥٦ لسنة ١٩٧٩ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٨٦٠ فى ١٩٧٩/٥/١٦

(٢) مستبدلة بالنظام رقم ٥٢ لسنة ١٩٨٢ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٣٠٠٣ فى ١٩٨١/٥/١٦

(ب) لا يجوز اعادة تعيين المستخدم الذى انتهت خدمته فى المؤسسة بالعزل ٠

المادة ٩ ـ يجرى اعداد تقرير سنوى عن عمل وسلوك المستخدم من قبل رئيسه المباشر ورئيس الدائرة التى يعمل بها وذلك على النموذج المقرر ٠

المادة ١٠ ـ ينبه المستخدم الذى يرد عنه تقرير بدرجة (متوسط) الى أسباب تقصيره وينذر المستخدم الذى يرد عنه تقدير بدرجة (ضعيف) ويطلب من كل منهما تحسين عمله وتلافى أسباب التقصير والضعف ٠ فاذا ورد عنه تقدير بدرجة (ضعيف) بعد ذلك فيستغنى عن خدماته فى المؤسسة ٠

المادة ١١ ـ تؤمن المؤسسة لمستخدميها وعائلاتهم الخدمات الطبية والعلاجات اللازمة بالشروط والتكاليف التى يقررها المجلس وللمؤسسة من أجل تأمين هذه الخدمات والعلاجات التعاقد مع أى مستشفى أو طبيب أو أطباء وعلى المستخدمين وعائلاتهم التقيد بالتعليمات التى يصدرها المجلس بهذا الشأن ٠

المادة ١٢ ـ العقوبات التأديبية التى يجوز توقيعها على الموظفين هى كما يلى :

(أ) الانذار ٠

(ب) الحسم من الراتب بما لا يزيد على ربعه فى الشهر الواحد ٠

(جـ) توقيف الزيادة السنوية ٠

(د) تنزيل الراتب ٠

(هـ) تنزيل الدرجة ٠

(و) العزل ٠

المادة ١٣ ـ (أ) تفرض العقوبات التأديبية المنصوص عليها فى الفقرات (أ) و (ب) و (جـ) من المادة (١٧) من هذا النظام بقرار من المدير بناء على تنسيب الرئيس المباشر للموظف ٠

(ب) تفرض العقوبات التأديبية المنصوص عليها فى الفقرات (د) و (هـ) و (و) من المادة (١٧) من هذا النظام بقرار من رئيس المجلس بناء على تنسيب المجلس التأديبى ٠

المادة ١٤ ـ تنتهى خدمات المستخدم لاحد الاسباب التالية :

(أ) اذا بلغت خدمته الفعلية فى المؤسسة (٣٠) سنة ٠

(ب) اذا أكمل الستين من العمر وللمجلس بناء على تنسيب المدير العام وبموافقة المستخدم تمديد الخدمة بعد ذلك لمدة أقصاها خمس سنوات٠

(جـ) الوفاة ٠

(د) الاستقالة ٠

(هـ) الاستغناء عن الخدمة ٠

(و) العزل ٠

المادة ١٥ ـ اذا أنهيت خدمات المستخدم لأحد الأسباب المبينة فى الفقرات (أ) و (ب) و (جـ) و (د) و (هـ) من المادة السابقة فتدفع له المؤسسة تعويضا يعادل راتبه الشهرى الاخير مضروبا بعدد السنوات التى قضاها فى خدمة المؤسسة ، بالاضافة الى راتب الاجازة المستحقة له حتى تاريخ انتهاء خدمته مع العلاوات ٠

المادة ١٦ ـ تقتطع من المبالغ المستحقة للمستخدم عند انتهاء خدمته لاى سبب جميع المبالغ المطلوبة منه للمؤسسة ٠

المادة ١٧ ـ للمجلس اصدار التعليمات اللازمة لتنفيذ هذا النظام ٠

١٩٧٦/٣/٧

نحن الحسين الاول ملك المملكة الاردنية الهاشمية

بمقتضى المادة (١٢٠) من الدستور

وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ ١٩٧٦/٥/٣٠

نأمر بوضع النظام الآتى :

نظام رقم (٧١) لسنة ١٩٧٦(١)
نظام علاوات موظفى وكالة الانباء الاردنية
صادر بمقتضى المادة ١٢٠ من الدستور

المادة ١ ـ يسمى هذا النظام (نظام علاوات موظفى وكالة الأنباء الأردنية لسنة ١٩٧٦) ويعمل به من تاريخ نشره فى الجريدة الرسمية ٠

المادة ٢ ـ يكون للكلمات والعبارات التالية المعانى المخصصة لها فى أدناه ما لم تدل القرينة على خلاف ذلك :

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٦٣١ فى ١٩٧٦/٦/١٦

الوزير : وزير الثقافة والاعلام ·
المدير : مدير عام وكالة الانباء الاردنية ·
الوكالة : وكالة الانباء الاردنية ·

الراتب الأساسي(١) : الراتب الأساسي للموظف المصنف أو الراتب الاساسي الذي يستحقه الموظف غير المصنف أو الموظف بعقد فيما لو عين في وظيفة مصنفة وفقا لأحكام نظام الخدمة المدنية المعمول به · وأما الموظف غير المصنف أو الموظف بعقد الذي لا يجوز تصنيفه فيحدد راتبه الاساسي لغايات العلاوات من قبل اللجنة على أن تستأنس بالاسس التي يطبقها ديوان الموظفين عند تعيين مثل ذلك الموظف ·

اللجنة : اللجنة المشكلة بموجب أحكام المادة (٤) من هذا النظام ·

المادة ٣ ـ (أ) للوزير بناء على تنسيب اللجنة منح موظفي الوكالة العاملين داخل المملكة الذين يمارسون فعلا عملا فنيا علاوة لا تتجاوز نسبتها (٣٠٪) من الراتب الأساسي، ويشمل ذلك العمل الصحفي والتصوير وتشغيل الاجهزة وصيانتها ·

(ب) للوزير بتنسيب من اللجنة منح علاوة لا تتجاوز نسبتها (٢٠٪) من الراتب الاساسي للفئات الاخرى من موظفي الوكالة العاملين في داخل المملكة وغير المشمولين باحكام الفقرة (أ) من هذه المادة ·

(ج) تطبق أحكام نظام السلك الدبلوماسي الاردني المعمول به والتعليمات الصادرة بمقتضاه على موظفي الوكالة الذين ينتدبون للعمل في مكاتب الوكالة في الخارج ·

المادة ٤ ـ تشكل لجنة برئاسة المدير وعضوية مندوب عن ديوان الموظفين ومندوب عن دائرة الموازنة العامة مهمتها تنسيب صرف العلاوة للموظفين المشمولين باحكام هذا النظام ·

المادة ٥ ـ للوزير بناء على تنسيب المدير أن يحجب العلاوة الممنوحة بموجب أحكام هذا النظام كليا أو جزئيا عن أي موظف في ضوء سير عمله وانتاجه ·

المادة ٦ ـ (أ) تطبق أحكام هذا النظام على الموظفين الذين ينتدبون للعمل في الوكالة ·

(ب) يستثنى من العلاوة الممنوحة بموجب أحكام هذا النظام :

١ ـ موظفو الوكالة الذين ينتدبون للعمل في الوزارات والدوائر الأخرى ·

٢ ـ الموظفون المعينون على الملاك المخصص لمكاتب الوكالة في خارج المملكة في جدول تشكيلات الوظائف ·

٣ ـ المستخدمون المحليون في مكاتب الوكالة في خارج المملكة وتطبق عليهم قوانين وأنظمة الدول التي يعملون فيها ·

المادة ٧ ـ لا يجوز الجمع بين العلاوة الممنوحة بموجب أحكام هذا النظام وأية علاوة أخرى باستثناء علاوات غلاء المعيشة العائلية والاضافية ·

المادة ٨ ـ يلغى النظام رقم (٨٣) لسنة ١٩٧١ وما طرأ عليه من تعديلات ·

١٩٧٦/٥/٣٠

نحن الحسين الأول ملك المملكة الأردنية الهاشمية
بمقتضى المادة (٣١) من الدستور
وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ ١٩٧٦/٧/٢٥
نأمر بوضع النظام الآتي :

نظام رقم (٧٧) لسنة ١٩٧٦(٢)
نظام الموظفين الاداريين والفنيين في جامعة اليرموك

صادر بمقتضى المادة (٤٦) من قانون جامعة اليرموك رقم (٩) لسنة ١٩٧٦

المادة ١ ـ يسمى هذا النظام (نظام الموظفين الاداريين والفنيين في جامعة اليرموك لسنة ١٩٧٦)، ويعمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية ·

المادة ٢ ـ يكون للكلمات والعبارات التالية حيثما وردت في هذا النظام المعاني المخصصة لها أدناه ما لم تدل القرينة على خلاف ذلك :

(١) استبدل التعريف بالنظام رقم ١١٢ لسنة ١٩٧٦ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٦٧٠ في ١٩٧٦/١٢/١٦
(٢) الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٦٥٠ في ١٩٧٦/٨/١٦

القانون : قانون جامعة اليرموك ٠

الجامعة : جامعة اليرموك ٠

مجلس الجامعة : مجلس جامعة اليرموك ٠

الرئيس : رئيس جامعة اليرموك ٠

العميد : العميد فى الجامعة ٠

الدائرة الادارية : أية دائرة ادارية تنشأ فى الجامعة بمقتضى قانونها ٠

مدير الادارة : مدير الادارة والخدمات فى الجامعة ٠

المدير : مدير أية دائرة ادارية فى الجامعة ٠

مدير المديرية : مدير أى من المديريات فى الجامعة ٠

الموظف : كل شخص يعين من المرجع المختص فى وظيفة مصنفة أو بالراتب المقطوع من الوظائف الادارية والفنية الدائمة فى ملاك الجامعة ٠

المرجع الطبى : اللجنة الطبية المعتمدة من قبل الجامعة ٠

المادة ٣ ـ (أ) تسرى أحكام هذا النظام على الفئتين التاليتين من الموظفين الدائمين فى الجامعة ٠

الاولى : الموظفون الذين يعينون فى وظائف مصنفة مدرجة فى جدول الوظائف المصنفة فى الجامعة ٠

الثانية : الموظفون الذين يعينون برواتب مقطوعة فى وظائف مدرجة فى جدول الوظائف غير المصنفة فى الجامعة ٠

(ب) يجوز تعيين موظفين بعقود فى وظائف اختصاصية فى الجامعة لمدة محددة وبراتب مقطوع، ومع مراعاة أحكام هذا النظام فى الامور الاخرى تطبق على هؤلاء الموظفين الشروط الواردة فى عقود استخدامهم ٠

(ج) يجوز تعيين أشخاص للعمل فى الجامعة لقاء أجور يومية ، ويعرفون فى هذا النظام باسم (المستخدمين) ويخضعون لقانون العمل ٠

المادة ٤ ـ تحدد أسماء الوظائف فى الجامعة وتسلسلها ورتبها ورواتبها بجدول تصنيف للوظائف يصدر من مجلس الأمناء ٠

المادة ٥ ـ لا يجوز التعيين الا فى وظيفة شاغرة فى الملاك ولا يكون للتعيين أو التصنيف أو الترفيع أو تعديل الوضع مفعول رجعى ٠

المادة ٦ ـ (أ) تشكل فى الجامعة اللجنتان التاليتان :

اللجنة الاولى وتتألف من :

١ ـ الرئيس أو من يعينه — رئيسا
٢ ـ مدير الادارة — عضوا
٣ ـ العميد أو المدير المعنى — عضوا

اللجنة الثانية وتتألف من :

١ ـ مدير الادارة — رئيسا
٢ ـ المدير المعنى أو ممثل عن العميد المعنى — عضوا
٣ ـ شخص يسميه الرئيس — عضوا

(ب) تمارس كل من اللجنتين المنصوص عليهما فى الفقرة (أ) من هذه المادة الصلاحيات المخولة اليها بمقتضى أحكام هذا النظام ٠

المادة ٧ ـ يتم تعيين الموظفين فى الجامعة كما يلى :

(أ) يعين كل من مدير الادارة والمدير من قبل مجلس أمناء الجامعة بناء على تنسيب من الرئيس ٠

(ب) يعين موظفو الدرجات الاولى والثانية والثالثة والرابعة بقرار من الرئيس بناء على تنسيب من اللجنة الأولى ٠

(ج) يعين موظفو الدرجتين الخامسة والسادسة بقرار من الرئيس بناء على تنسيب من اللجنة الثانية ٠

(د) يعين الموظفون بعقود وبرواتب مقطوعة كما يلى :

١ ـ الموظفون الذين تكون رواتبهم مائة دينار فما فوق بقرار من الرئيس بناء على تنسيب من اللجنة الاولى ٠

٢ ـ الموظفون الذين تقل رواتبهم عن مائة دينار ولا تقل عن أدنى مربوط الدرجة السادسة بقرار من الرئيس بناء على تنسيب من اللجنة الثانية ٠

٣ – الموظفون الذين تقل رواتبهم عن أدنى مربوط الدرجة السادسة وكـذلك المستخدمون بقرار من مدير الادارة ٠

المادة ٨ – يجوز أن تحتسب للموظف عند تعيينه فى الجامعـة لأول مرة أية خبرات سابقة اكتسبها بعد حصوله على المؤهـل العلمى الادنى المطلوب للوظيفة ويشترط فى ذلك ما يلى :

(أ) أن تكون الخبرات متعلقة بنوع العمل الذى سيسند له فى الجامعة ٠

(ب) أن تحتسب كـل سنة خبرة بزيادة سنوية واحدة ، على أن تعتبر مدة الخبرة التى تزيد على ستة أشهر سنة كاملة لاغراض الزيادة ٠

(ج) أن لا يزيد الراتب الذى سيتقاضاه الموظف مع الزيادة بسبب الخبرات السابقة عـلى الراتب الذى كان سيصل اليه فيما لو عين فى الجامعة منذ تخرجه ٠

المادة ٩ – يشترط فيمن يعين فى وظيفـة دائمة فى ملاك الجامعة أن يكون :

(أ) أردنى الجنسية ٠

(ب) أكمل الثامنة عشرة من عمره ٠

(ج) لائقا صحيا بقرار من المرجـع الطبى وفقا لتعليمات اللياقة الصحية التى يصدرها مجلس الجامعة ، على انه يجوز تعيين موظفين لا تتوافـر فيهم اللياقة الصحية الكاملة اذا اقتضت مصلحة الجامعة ذلك وقرر المرجع الطبى ان ذلك لا يحول دون قيامهم بالاعمـال التى سـتوكل اليهم ولا تتعارض مع السلامة الصحية العامة ٠

(د) حسن السمعة والسلوك ٠

(هـ) غير محكوم عليه بجناية او بجنحة ماسة بالشرف ٠

(و) حائزا على المؤهلات العلمية والخبرات التى تتطلبها الوظيفة التى سيعين فيها ٠

المادة ١٠ – يدرج عمر الموظف فى قـرار تعيينه استنادا لشـهادة ولادته الرسمية وفى الاحوال التى يتعذر فيها الحصول على تلك الشهادة يقدر عمر الموظف من قبل المرجع الطبى ٠ واذا كان يوم الولادة غير معروف اعتبر الموظف من مواليد اليوم الاول من شهر كانون الثانى من السنة التى ولد فيها ٠

المادة ١١ – يجرى حساب عمـر الموظف وسنوات خدمته وأية مدد أخرى منصوص عليها فى هذا النظام بالتقويم الشمسى ٠

المادة ١٢ – (أ)(١) يكون الموظف عنـد تعيينه لاول مرة تحت التجربة لمدة سنة واحـدة ويجوز تمديدها لمدة سنة أخرى وللجامعة أن تنهى خدمته خلال مدة التجربة دون بيـان الاسباب وبخلاف ذلك يعتبر مثبتا عند انقضاء مدة التجربة ولا يجوز ترفيع الموظف خلال مدة التجربة ٠

(ب) تعتبر مدة التجربة للموظف خـدمة فعلية بعد تثبيته ٠

المادة ١٣(٢) – (أ) تحدد درجات ورواتب الموظفين المصنفين وزياداتهم السنوية كما يلى :

الدرجة	الفئة	السلم					الزيادة السنوية بالدينار
الاولى	(أ)	٢٦٩	٢٧٦	٢٨٣	٢٩٠	٢٩٧	٧
	(ب)	٢١٠	٢١٧	٢٢٤	٢٣١	٢٣٨	
الثانية	(أ)	١٧٤	١٧٩	١٨٤	١٨٩	١٩٤	٥
	(ب)	١٣٨	١٤٣	١٤٨	١٥٣	١٥٨	
الثالثة	(أ)	١٢١	١٢٥	١٢٩	١٣٣	١٣٧	٤
	(ب)	٩٢	٩٦	١٠٠	١٠٤	١٠٨	
الرابعة	(أ)	٨٦	٩٠	٩٤	٩٨	١٠٢	٤
	(ب)	٦٢	٦٦	٧٠	٧٤	٧٨	
الخامسة		٤٤	٤٧	٥٠	٥٣	٥٦	٣
السادسة		٣٠	٣٢	٣٤	٣٦	٣٨	٢

(١) مستبدلة بالنظام رقم ٤٤ لسنة ١٩٦٧ – الجريدة الرسمية – العدد ٢٧٠٩ فى ١٩٧٧/٧/٢

(٢) معدلة بالنظام رقم ٢٣ لسنة ١٩٧٧ – الجريدة الرسمية – العدد ٢٦٩٨ فى ١٩٧٧/٥/٢

(ب) تحدد فئات ورواتب الموظفين برواتب مقطوعة وزيادتهم السنوية بموجب تعليمات يصدرها مجلس الامناء ٠

المادة ١٤ ـ يستحق الموظف الزيادة السنوية عند حلول موعدها ما لم يكن قد صدر قرار بحجبها عنه وفقا لاحكام هذا النظام ٠

المادة ١٥ ـ (أ) لا يجوز ترفيع الموظف الا الى وظيفة شاغرة فى الملاك ٠

(ب) تطبق أحكام المادة (٧) من هذا النظام على اجراءات ترفيع الموظف من درجته إلى الدرجة الاعلى منها أو نقله من فئة (ب) الى فئة (أ) من الدرجة الواحدة ٠

المادة ١٦ (١) ـ تصرف للموظف العلاوات العائلية الشهرية التالية :

	فلس	دينار
للزوجة		٧
الولد الاول		٢
الولد الثانى		٢
الولد الثالث		٢
الولد الرابع		٢

على انه اذا تعددت زوجات المستحق للعلاوة فيعطى العلاوة عن زوجة واحدة فقط الا اذا كان عدد أولاد الموظف الذين يتقاضى عنهم العلاوة أقل من أربعة فتعطى العلاوات المخصصة للأولاد للزوجات الأخريات بشرط أن لا يزيد عدد الزوجات الأخريات مع الأولاد الذين تدفع عنهم العلاوات على أربعة ٠

المادة ١٧ ـ بالرغم مما ورد فى المادة (١٦) من هذا النظام لا تدفع العلاوات المنصوص عليها فى تلك المادة :

(أ) الى الموظفة فى الجامعة عن أولادها اذا كان والدهم على قيد الحياة وغير عاجز عن العمل ٠

(ب) عن الاولاد الذين أتموا السادسة عشرة من أعمارهم ما لم يكونوا يواصلون دراستهم الثانوية أو الجامعية ، وتقطع العلاوة الخاصة بهم بعد أن يتموا تلك الدراسة أو ينقطعوا عنها ٠

(ج) الى الموظف فى الجامعة عن زوجته التى تتقاضى راتبا شهريا من مصلحة عامة ٠

المادة ١٨(٢) ـ تصرف للموظف العلاوة الشخصية الشهرية التالية :

(أ) سبعة عشر دينارا للذين يتقاضون رواتب من (١٢٠) دينارا فما فوق ٠

(ب) ثمانية دنانير للذين يتقاضون رواتب تقل عن (١٢٠) دينارا ولا تقل عن ٤٤ دينارا ٠

(ج) خمسة دنانير للذين يتقاضون رواتب تقل عن ٤٤ دينارا ٠

المادة ١٩(٣)(أ) تصرف للموظف علاوة التنقل الشهرية التالية شريطة أن لا تصرف لاى موظف أكثر من علاوة واحدة بموجب هذه المادة وأن لا تصرف له هذه العلاوة اذا خصصت له سيارة من قبل الجامعة :

١ ـ مدير المستشفى ومدير الدائرة الادارية ٤٥ دينارا

٢ ـ الموظف من الدرجة الأولى أو الثانية ٣٥ دينارا

٣ ـ الموظف من الدرجة الثالثة أو الرابعة ٣٠ دينارا

٤ ـ الموظف من الدرجة الخامسة أو السادسة ٢٠ دينارا

٥ ـ الموظف الذى يقل راتبه عن راتب الدرجة السادسة وكذلك المستخدم ١٢ دينارا

٦ ـ يصرف للموظف بالراتب المقطوع أو بعقد علاوة تنقل مساوية لعلاوة من يساويه من حيث الراتب ٠

المادة ٢٠ ـ(٤) تصرف علاوة بدل تمثيل وضيافة شهرية على الوجه التالى شريطة أن لا تصرف لأى موظف أكثر من علاوة واحدة بموجب هذه المادة :

(أ) مدير المستشفى ومدير الدائرة الادارية ٥٠ دينارا

(ب) مساعد مدير الدائرة الاداريه ومدير المديرية ٣٠ دينارا

(ج) رئيس القسم الادارى ١٥ دينارا

المادة ٢١(٥) ـ (أ) لمجلس الامناء بناء على تنسيب من رئيس الجامعة منح موظفى الجامعة أية علاوات يراها ضرورية لمصلحة الجامعة ٠

(١) مستبدلة بالنظام رقم ١٩ لسنة ١٩٨١ الجريدة الرسمية العدد ٢٩٩٧ فى ١٦/٤/١٩٨١

(٢) معدلة بالنظام رقم ٤٤ لسنة ١٩٧٧ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٧٠٩ فى ٢/٧/١٩٧٧

(٣) ، (٤) مستبدلة بالنظام رقم ١٥ لسنة ١٩٨٢ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٣٠٦١ فى ١/٤/١٩٨٢

(٥) معدلة بالنظام رقم ٢٣ لسنة ١٩٧٧ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٦٩٨ فى ٢/٥/١٩٧٧

(ب) للرئيس أن يمنح الموظف الذى يبدى جدارة فى عمله زيادة سنوية اضافية واحدة ، شريطة أن يكون قد ورد عنه تقريران متتاليان من العميد أو المدير المعنى بتقدير (ممتاز) أو (جيد جدا) •

المادة ٢٢ ـ للرئيس تكليف أى موظف القيام باعمال اضافية لمصلحة الجامعة خلال أوقات الدوام الرسمى أو بعدها وله أن يقرر صرف مكافأة مالية مقابل تلك الاعمال •

المادة ٢٣ ـ على الموظف :

(أ) القيام بمهام وظيفته وبأية واجبات أخرى يكلف بها بكفاءة واخلاص وأن يمتنع عن القيام بأى عمل يتعارض مع تلك المهام والواجبات •

(ب) مراعاة المواعيد المحددة للدوام •

(جـ) عدم القيام بأى عمل آخر مقابل أجر الا باذن خطى من الرئيس •

(د) الامتناع عن القيام بما يسىء الى الجامعة او العاملين فيها •

(هـ) الامتناع عن القيام بأى نشاط حزبى أو سياسى أو طائفى او اقليمى داخل الجامعة •

(و) الامتناع عن قبول أية هدايا أو منح أو اكراميات من أية جهة من أجل عمل قام أو سيقوم به أو امتنع أو سيمتنع عن القيام به بحكم وظيفته •

(ز) الامتناع عن الاحتفاظ لنفسه بأية وثائق أو مخابرات أو بنسخ أو صور عنها تعود للجامعة ، وعدم اطلاع أى شخص من غير المعنيين فى الجامعة أو خارجها على أية وثائق أو مخابرات تعود للجامعة •

المادة ٢٤ ـ تراعى مصلحة الجامعة وحسن الاستفادة من خدمات الموظفين فيها والاقتصاد فى نفقاتها عند اتخاذ القرارات بالنقل أو الوكالة أو الندب أو الاعارة •

المادة ٢٥ ـ (أ) يجرى نقل الموظف من دائرة الى أخرى بقرار من الرئيس بناء على تنسيب مشترك من عميد الكلية أو مدير الدائرة المنقول منها وعميد الكلية أو مدير الدائرة التى سينقل اليها • **أما النقل من وظيفة الى أخرى ضمن الكلية أو الدائرة فيجرى بقرار من العميد أو المدير المعنى حسب مقتضى الحال شريطة أن لا يؤدى ذلك فى أى من الحالتين الى تنزيل فى درجة الموظف أو راتبه •**

(ب) بالرغم مما ورد فى الفقرة (أ) من هذه المادة للرئيس فى حالات استثنائية أن ينقل أى موظف من وظيفته الى وظيفة أخرى فى الجامعة شريطة أن لا تقل درجة الوظيفة التى نقل اليها عن درجته •

المادة ٢٦ ـ (أ) للعميد أو المدير أن ينتدب اى موظف فى كليته أو دائرته للقيام بأعمال وظيفية أخرى ضمن الكلية أو الدائرة الادارية نفسها وذلك بالاضافة الى وظيفته الاصلية •

(ب) للرئيس :

١ ـ أن ينتدب اى موظف للعمل فى أية كلية أو دائرة ادارية أخرى بناء على تنسيب مشترك من عميد الكلية أو الدائرة التى يعمل فيها وعميد الكلية أو مدير الدائرة التى سينتدب اليها •

٢ ـ أن ينتدب اى موظف للقيام بأية مهمة أو وظيفة أخرى في الجامعة خلاف وظيفته الاصلية اذا اقتضت الضرورة ذلك وأن يكون الانتداب فى هذه الحالة لمدة لا تزيد على سنة واحدة •

(جـ) للرئيس أن يمنح الموظف المنتدب مكافأة مالية مقابل قيامه بأعمال الوظيفة الاضافية التى انتدب اليها •

المادة ٢٧(١) ـ (أ) تجوز اعارة الموظف للعمل فى الوزارات والدوائر والمؤسسات الحكومية فى المملكة ، أو للعمل فى أى جامعة من الجامعات العربية التى ترتبط مع الجامعة باتفاقية ثنائية ، بناء على طلبها وبعد موافقة الموظف ، على أن يراعى فى ذلك مايلى :

١ ـ أن يكون الموظف قد أمضى خدمة فعلية فى الجامعة لمدة لا تقل عن ثلاث سنوات •

٢ ـ أن لا تزيد مدة الاعارة على سنتين ، ويجوز اعارته لمدة سنتين أخريين شريطة أن يكون قد مضى على انتهاء اعارته الاولى خمس سنوات على الاقل •

٣ ـ تحسب مدة الاعارة خدمة فعلية للموظف فى الجامعة لأغراض الترفيع والمكافأة والادخار والزيادة السنوية •

٤ ـ يعود الموظف بعد انتهاء اعارته الى

(١) معدلة بالنظام رقم ٤٣ لسنة ١٩٨٢ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٣١٠٧ فى ١٩٨٢/١١/١

وظيفته الاصلية أو الى وظيفة أخرى فى الجامعة لا تقل عن مستوى وظيفته الاصلية ·

(ب) لا يتقاضى الموظف المعار أى جزء من راتبه أو علاواته من الجامعة خلال مدة اعارته ·

(جـ) تطبق أحكام المادة (٧) من هذا النظام على اجراءات اعارة الموظف كل حسب فئته وراتبه·

المادة ٢٨ ـ (أ) يجوز للجامعة، اذا اقتضت الضرورة ، أن تستعير موظفا أو موظفين من الوزارات والدوائر والمؤسسات الحكومية ·

(ب) تتم الاستعارة بطلب من الرئيس على أن تطبق على الموظف المستعار أحكام المادة (٧) من هذا النظام لغاية تحديد درجته وراتبه ·

المادة ٢٩ ـ (أ) يستحق الموظف فى الدرجتين الاولى والثانية أجازة سنوية مدتها ثلاثون يوما ويستحق الموظف فى الدرجات الاخرى أو براتب مقطوع أجازة سنوية مدتها واحد وعشرون يوما ·

(ب) يستحق الموظف أجازته السنوية ابتداء من أول كانون الثانى من كل سنة على أن تحسب له أجازة نسبية عن المدة الواقعة بين تاريخ تعيينه وبداية السنة التالية ·

(جـ) يستحق الموظف راتبه كاملا مع علاواته مدة أجازته السنوية ·

(د) لا يجوز جمع الاجازات السنوية لاكثر من سنتين متتاليتين ·

(هـ) للرئيس اذا اقتضت مصلحة الجامعة ذلك تكليف الموظف العمل خلال أجازته السنوية مقابل مكافأة يقررها شريطة أن لا تتجاوز مدة التكليف ثلثى مدة الاجازة السنوية ·

المادة ٣٠ ـ (أ) يمنح الموظف بالاضافة الى أجازته السنوية أجازة لمدد اسبوع بسبب زواجه ولا تمنح هذه الاجازة للموظف الا مرة واحدة طيلة عمله فى الجامعة ·

(ب) يجوز منح الموظف أجازة اضطرارية بدون راتب لمدة لا يزيد مجموعها على ثلاثين يوما خلال السنة الواحدة ·

المادة ٣١ ـ تمنح الاجازات المنصوص عليها فى المادتين (٢٩ و ٣٠) من هذا النظام لمدير الادارة وللمدير من قبل الرئيس وتمنح للموظفين الآخرين والمستخدمين من قبل العميد أو المدير المختص حسب مقتضى الحال بتنسيب من الرئيس المباشر للموظف ·

المادة ٣٢ ـ (أ) للرئيس أن يمنح أى موظف فى الجامعة أجازة بدون راتب لمدة لا تزيد على سنة واحدة وذلك بناء على تنسيب العميد أو مدير الادارة أو المدير المختص حسب مقتضى الحال شريطة أن يكون لذلك الموظف خدمة فعلية متواصلة فى الجامعة لا تقل عن ثلاث سنوات ·

(ب) يجوز منح الاجازة المنصوص عليها فى الفقرة (أ) من هذه المادة مرة أخرى واحدة على أن تكون قد مضت مدة لا تقل عن خمس سنوات على انتهاء الاجازة الاولى ·

(جـ) لا تعتبر الاجازة بدون راتب التى تمنح للموظف بموجب هذه المادة خدمة فعلية له فى الجامعة ·

المادة ٣٣ ـ للرئيس بتنسيب من العميد أو المدير المختص منح الموظف أجازة لاداء فريضة الحج على أن لا تزيد مدتها على ثلاثة أسابيع ولا تمنح هذه الاجازة للموظف الا مرة واحدة طيلة مدة خدمته ·

المادة ٣٤ ـ تحدد أحكام وشروط الاجازة المرضية والاضطرارية ونماذج الاجازات بتعليمات يصدرها مجلس الجامعة ·

المادة ٣٥ ـ ان مخالفة الموظف لاحكام قانون الجامعة أو الانظمة أو التعليمات أو القرارات الجامعية أو لواجباته الوظيفية تعرضه للعقوبات المسلكية التالية :

(أ) التنبيه ·
(ب) الانذار ·
(جـ) الانذار النهائى ·

(د) الحسم من الراتب لمدة لا تزيد على سبعة أيام لكل مخالفة ·

(هـ) وقف الزيادة السنوية ·
(و) الاستغناء عن الخدمة مع صرف جميع استحقاقاته المالية ·

(ز) العزل مع حرمانه من التعويض أو من مساهمة الجامعة فى صندوق الادخار أو من كليهما·

المادة ٣٦ ـ (أ) لمدير المديرية أن يوقع عقوبة التنبيه على أى موظف يعمل فى مديريته ٠

(ب) للعميد ولمدير الادارة وللمدير المختص توقيع عقوبة التنبيه أو الانذار على أى موظف يعمل فى كليته أو دائرته وكذلك الحسم من الراتب على موظفى الدرجتين الخامسة والسادسة وعلى من يوازيهم فى الراتب من الموظفين بعقود أو برواتب مقطوعة والمستخدمين ٠

(جـ) للرئيس توقيع العقوبات المنصوص عليها فى المادة (٣٥) من هذا النظام على أى موظف باستثناء عقوبتى الاستغناء والعزل وفى هاتين الحالتين اذا تبين للرئيس أن التهم المنسوبة الى الموظف تستدعى فرض احدى هاتين العقوبتين فعليه أن يحيل الموظف الى المجلس التأديبى وفقا لأحكام هذا النظام ٠

(د) لأى مرجع مختص بتوقيع العقوبات التأديبية المنصوص عليها فى هذا النظام أن يحيل الموظف الى مرجع أعلى لتوقيع العقوبة المناسبة اذ تبين له انه غير مختص بتوقيع تلك العقوبة ٠

المادة ٣٧ ـ يحال الموظف الى المجلس التأديبى من قبل الرئيس بعد التحقيق معه من قبل لجنة يشكلها لذلك الغرض على أن لا تقل درجة أى من أعضائها عن درجة ذلك الموظف ويتولى رئيس اللجنة الدفاع عن تقريرها أمام المجلس التأديبى ٠

المادة ٣٨ ـ (أ) اذا أقيمت دعوى جزائية ضد موظف فلا يجوز اتخاذ أية اجراءات تأديبية بحقه ناشئة عن التهمة الجزائية الموجهة اليه قبل صدور الحكم النهائى فى تلك الدعوى ٠

(ب) ان صدور القرار بعدم مسؤولية الموظف أو بتبرئته من التهمة الجزائية المنسوبة اليه لا يمنع من اتخاذ الاجراءات أو العقوبات التأديبية بحقه ٠

المادة ٣٩ ـ (أ) يشكل فى الجامعة مجلسان تأديبيان أحدهما ابتدائى والاخر استئنافى ويتكون كل منهما من رئيس وعضوين يعينهم مجلس الجامعة لمدة سنة قابلة للتجديد ويعقد كل منهما جلساته بدعوة من رئيسه ٠

(ب) لا تكون جلسات أى من المجلسين قانونية ما لم يحضرها رئيس المجلس والعضوان الآخران ، وتكون اجراءاتهما وقراراتهما سرية ، ويتخذ كل منهما قراراته بالاجماع أو بالاكثرية ٠

(جـ) اذا لم يتمكن رئيس أى من المجلسين أو أى من أعضائهما من حضور الاجتماع فينتدب المرجع المختص بديلا عنه مدة غيابه ٠

(د) لمجلس الجامعة أن يعفى أيا من أعضاء المجلسين كما يجوز لاى من الاعضاء أن يطلب من مجلس الجامعة اعفاءه من المهمة وفى كلتا الحالتين يعين مجلس الجامعة بديلا لمن تم اعفاؤه ٠ وتنطبق أحكام هذا الاعفاء على رئيس أى من المجلسين ٠

المادة ٤٠ ـ يبلغ رئيس الجامعة الموظف المحال الى المجلس التأديبى لائحة تتضمن التهم المنسوبة اليه بكتاب مسجل الى مركز عمله أو مكان اقامته وذلك قبل موعد الجلسة المعينة لانعقاد المجلس التأديبى باسبوع على الاقل ٠ وللموظف الحق فى الاطلاع على جميع التحقيقات والوثائق المتعلقة بالتهم المنسوبة اليه ٠ وأن يحضر جلسات المجلس التأديبى للدفاع عن نفسه وأن يختار وكيلا للدفاع عنه من داخل الجامعة أو خارجها ٠

المادة ٤١ ـ (أ) ينعقد المجلس التأديبى الابتدائى للنظر فى القضية المحالة اليه خلال أسبوعين على الأكثر من تاريخ ورودها ٠ ويترتب عليه أن يبت فيها خلال شهرين على الاكثر من ذلك التاريخ ٠

(ب) فيما عدا عقوبتى العزل والاستغناء عن الخدمة تكون قرارات المجلس التأديبى الابتدائى قطعية غير قابلة للطعن أمام أية جهة ٠

المادة ٤٢ ـ يصدر المجلس التأديبى الابتدائى قراره فى القضية متضمنا الأسباب التى استند اليها ٠ واذا قضى القرار بعقوبة العزل أو الاستغناء فللموظف المحكوم عليه أن يستأنف القرار الى المجلس التأديبى الاستئنافى خلال اسبوعين من تاريخ تبليغه القرار ، وتودع لائحة الاستئناف فى مكتب رئيس الجامعة مقابل اشعار بايداعها ٠

المادة ٤٣ ـ (أ) يبلغ المستأنف بموعد جلسة المجلس التأديبى الاستئنافى قبل اسبوعين على الاقل من تاريخ انعقادها ، على أن يبت المجلس فى الاستئناف خلال شهرين على الاكثر من تاريخ وروده ، ويكون قراره قطعيا ٠

(ب) تتبع أمام هذا المجلس الاجراءات المتبعة أمام المجلس التأديبى الابتدائى ٠

المادة ٤٤ ـ (أ) للموظف تقديم أية بيانات أمام كل من المجلسين التأديبيين بما في ذلك الادلاء بأقواله واستجواب الشهود ومناقشتهم ·

(ب) تتولى رئاسة الجامعة القيام بجميع التبليغات المتعلقة بالقضايا التأديبية ·

(جـ) اذا لم يتمكن أى من المجلسين التأديبيين من اصدار قراره خلال المدة المحددة في هذا النظام فعليه أن يبين أسباب ذلك في تقرير يرفعه الى الرئيس ويحدد فيه التاريخ الذى ستنتهى فيه اجراءات المحاكمة واصدار القرار ، وللرئيس تمديد المدة حسب مقتضى الحال ·

المادة ٤٥ ـ للرئيس كف يد الموظف المحال الى لجنة التحقيق أو الى المجلس التأديبى أو الى المدعى العام أو الى المحكمة الجزائية عن العمل الى حين صدور القرار النهائى في قضيته ، وللرئيس أن يقرر توقيف راتب ذلك الموظف كليا أو جزئيا خلال تلك الاجراءات ·

المادة ٤٦ ـ تعتبر خدمة الموظف منتهية في أى من الحالات التالية :

(أ) الوفاة ·
(ب) قبول الاستقالة ·
(جـ) فقد الوظيفة ·
(د) الاستغناء عن الخدمة ·
(هـ) العزل ·

(و) بلوغ الخامسة والستين من العمر ، ولمجلس الجامعة بتنسيب من الرئيس وتوصية من العميد أو المدير المختص تمديد مدة خدمة ذلك الموظف سنة فسنة بما لا يزيد على خمس سنوات اذا اقتضت مصلحة الجامعة ذلك ·

(ز) تعذر مواصلة العمل في الجامعة لأسباب صحية بناء على تقرير من المرجع الطبى ·

(ح) فقد الجنسية الاردنية ·
(ط) الحكم بادانة الموظف بجناية أو بجنحة ماسة بالشرف ·

المادة ٤٧ ـ تقدم الاستقالة خطيا وتقبل أو ترفض بقرار من الرئيس بناء على تنسيب من العميد أو المدير المختص ، على أن يصدر القرار بقبول الاستقالة أو رفضها خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمها ، وتعتبر مقبولة اذا لم يبلغ الموظف بقرار قبول الاستقالة أو رفضها خلال تلك المدة · واذا ترك العمل قبل تبليغه قبول الاستقالة أو رفضها أو قبل انقضاء ثلاثين يوما على تقديمها فيعتبر فاقدا لوظيفته ·

المادة ٤٨ ـ يعتبر الموظف فاقدا لوظيفته اذا انقطع عن عمله مدة تزيد على عشرة أيام متواصلة بدون سبب مشروع يقبله الرئيس ·

المادة ٤٩ ـ مع مراعاة (المادتين ٣٥/ز ، ٥٠) من هذا النظام يستحق الموظف لدى انتهاء خدمته في الجامعة لاى سبب من الاسباب الحقوق المالية التالية :

(أ) مكافأة تعادل راتب شهر واحد عن كل سنة من سنوات خدمته الخمس الاولى في الجامعة ، وراتب شهر ونصف عن كل سنة من سنوات خدمته الخمس الثانية وراتب شهرين عن كل سنة من سنوات خدمته الخمس الثالثة وراتب ثلاثة أشهر عن كل سنة من سنوات خدمته التى تلى ذلك · وتحسب أجزاء السنة من سنوات الخدمة على أساس نسبتها الى السنة الكاملة ، وتحسب المكافأة على أساس الراتب الشهرى الاخير الذى تقاضاه الموظف من الجامعة ·

(ب) المبالغ المستحقة له في صندوق الادخار مع مراعاة الاحكام الخاصة بذلك الصندوق ·

المادة ٥٠ ـ لا يستحق الموظف الذى تنتهى خدمته أية مكافأة في أى من الحالات التالية :

(أ) اذا كانت خدمته في الجامعة تقل عن السنة ·

(ب) اذا ثبت بحكم قضائى قطعى من محكمة أردنية مختصة ارتكاب الموظف لجرم الخيانة العظمى أو القيام بأعمال التجسس لحساب دولة أجنبية أو بأية جريمة جنائية أخرى مخلة بأمن الدولة الداخلى أو الخارجى

(جـ) اذا صدر قرار عن محكمة أردنية مختصة بوضع الموظف بالاشغال الشاقة أو بحبسه لارتكابه جرم الاختلاس أو السرقة أو التزوير أو أية جريمة أخرى ماسة بالشرف ·

المادة ٥١ ـ (أ) اذا ثبت أن موظفا أصيب بعاهة بسبب قيامه بوظيفته دون تقصير منه أو اهمال ، وثبتت تلك العاهة بقرار من المرجع الطبى

وكانت العاهة لا تحول دون قيامه بوظيفته فيصرف له بقرار من مجلس الجامعة تعويض نسبي من راتبه السنوي الاخير يعادل نسبة العجز الناشيء عن العاهة ·

(ب) أما اذا كانت العاهة تحول دون استمرار الموظف في خدمة الجامعة فيصرف للموظف المصاب ما يلي :

١ ـ المبالغ المستحقة له في صندوق الادخار مع مراعاة الاحكام المتعلقة بذلك الصندوق ·

٢ ـ راتب الاجازات السنوية العادية المستحقة له والعلاوات حتى تاريخ الاصابة ·

٣ ـ راتب الشهر الذي يلي تاريخ الاصابة ·

٤ ـ المكافأة المستحقة بموجب المادة (٤٩) من هذا النظام ·

٥ ـ تعويض نسبي من راتبه السنوي الاخير يعادل نسبة العجز الناشيء عن العاهة :

(ج) واذا كانت العاهة مما يقعده عن العمل أو تجعله عاجزا عن أعالة نفسه فيدفع له تعويض يعادل راتب سنة كاملة على أساس الراتب الشهري الاخير الذي تقاضاه وذلك بالاضافة الى الحقوق المالية الاخرى المنصوص عليها في هذا النظام ·

(د) اذا توفي الموظف نتيجة حادث أثناء قيامه بعمله وبسبب هذا العمل فيدفع لورثته تعويض يعادل راتب سنة كاملة على أساس الراتب الشهري الاخير وذلك بالاضافة الى الحقوق المالية الاخرى المنصوص عليها في هذا النظام ·

المادة ٥٢ ـ لمجلس الجامعة أن يصدر التعليمات اللازمة للتأمين الجماعي على حياة الموظفين ·

المادة ٥٣ ـ لا تكون اجتماعات أي من اللجان المنصوص عليها في هذا النظام قانونية الا بحضور جميع أعضائها وتتخذ قراراتها اما بالاجماع أو بالاكثرية ·

المادة ٥٤ ـ يحدد التسلسل الوظيفي للدوائر الاكاديمية والادارية ووحداتها في الجامعة بموجب مخطط تنظيمي يصدر عن مجلس الجامعة بتنسيب من الرئيس ·

المادة ٥٥ ـ يصدر مجلس الجامعة التعليمات اللازمة لتنفيذ أحكام هذا النظام ·

١٩٧٦/٧/٢٥

نحن الحسين الاول ملك المملكة الأردنية الهاشمية

بمقتضى المادة (٣١) من الدستور

وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ ١٩٧٦/١٢/٢١

نأمر بوضع النظام الآتي :

نظام رقم (٤) لسنة ١٩٧٧
نظام الهيئة التدريسية في جامعة اليرموك(١)

صادر بمقتضى المادة (٤٦) من قانون جامعة اليرموك رقم (٩) لسنة ١٩٧٦

المادة ١ ـ يسمى هذا النظام (نظام الهيئة التدريسية في جامعة اليرموك لسنة ١٩٧٧) ويعمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية ·

المادة ٢ ـ يكون للكلمات والعبارات التالية حيثما وردت في هذا النظام المعاني المخصصة لها أدناه ما لم تدل القرينة على خلاف ذلك :

القانون : قانون جامعة اليرموك ·
الجامعة : جامعة اليرموك ·
مجلس الامناء : مجلس أمناء الجامعة ·
مجلس الجامعة : مجلس جامعة اليرموك ·
اللجنة : لجنة مجلس الجامعة المنصوص عليها في القانون ·
الرئيس : رئيس الجامعة ·
العميد : العميد في الجامعة ·
عضو الهيئة التدريسية : الاستاذ والاستاذ المشارك والاستاذ المساعد والمدرس في الجامعة ·

المادة ٣ ـ تسري أحكام هذا النظام على :

(أ) أعضاء الهيئة التدريسية ·

(ب) المحاضرين ومساعدي التدريس أو البحث ما لم ينص على خلاف ذلك ·

المادة ٤ ـ يتمتع عضو الهيئة التدريسية والمحاضر ومساعد التدريس أو البحث في نطاق عمله الجامعي بالحرية الكاملة في التفكير والتعبير والنشر وتبادل الرأي في كل ما يتعلق بمواضيع

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٦٧٦ في ١٩٧٧/١/١٦

الدراسة ومختلف أوجه النشاط الجامعي وذلك في حدود القوانين والانظمة والتعليمات والقرارات المعمول بها ٠

المادة ٥ ـ يشترط في عضوالهيئة التدريسية ومساعد التدريس أو البحث عند تعيينه ما يلي :

(أ) أن يكون سالما من الامراض والعاهات التي تمنعه أو تعوقه عن القيام بواجباته ٠

(ب) أن يكون حسن السمعة والسلوك غير محكوم عليه بجناية أو بجنحة ماسة بالشرف ٠

(جـ) أن تتوافر فيه الشروط الاخرى المنصوص عليها في القانون ٠

المادة ٦ ـ يتم تعيين وترفيع مساعد التدريس أو البحث بقرار من العميد بناء على تنسيب من مجلس الدائرة الاكاديمية المختص ٠

المادة ٧ ـ (أ) يثبت عضو الهيئة التدريسية في الخدمة بعد مضي أربع سنوات على تعيينه على انه يجوز تثبيت عضو الهيئة التدريسية من رتبة استاذ بعد مضي سنة واحدة بناء على توصية من مدير الدائرة الأكاديمية وعميد الكلية المختصين ٠ ويثبت مساعد التدريس أو البحث في الخدمة بعد مضي سنتين ويجوز تمديد المدة المنصوص عليها في هذه الفقرة ٠

(ب) يجوز انهاء خدمة عضوالهيئة التدريسية أو مساعد التدريس أو البحث خلال المدة المنصوص عليها في الفقرة (أ) من هذه المادة ، على أن يعطى اشعارا بانهاء خدمته قبل ستة أشهر من انتهاء السنة الدراسية ٠

(جـ) اذا لم يبلغ عضو الهيئة التدريسية أو مساعد التدريس أو البحث بتثبيته أو بانهاء خدمته على الوجه المبين في الفقرتين (أ ، ب) من هذه المادة أعتبرت خدمته محددة الى ان يصدر قرار بتثبيته أو بانهاء خدمته ٠ (١)

(د) يصدر قرار انهاء الخدمة أو التمديد أو التثبيت بمقتضى هذه المادة من الجهة التي أصدرت قرار التعيين ٠

(هـ)(٢) يشترط في عضو الهيئةالتدريسية أو مساعد التدريس أو البحث عند التثبيت أن يكون حسن السمعة والسلوك غير محكوم عليه بجناية أو جنحة ماسة بالشرف ٠

المادة ٨(٣) ـ

للجنة أن تتعاقد مع :

(أ) أعضاء هيئة تدريس بعقد سنوى قابل للتجديد على أن يتضمن العقد تحديد رتبهم الأكاديمية ورواتبهم وحقوقهم وواجباتهم ومكافآتهم وعلاواتهم وأجازاتهم وفق أحكام هذا النظام ٠

(ب) أعضاء زائرين من هيئات التدريس في الجامعات الأخرى بعقد سنوى قابل للتجديد وذلك بنفس الرتب الأكاديمية التي يحملونها في تلك الجامعات ٠

(جـ) محاضرين متفرغين للعمل في الجامعة وذلك بتنسيب من كل من مجلس الدائرة الأكاديمية ومجلس الكلية المختصين على أن يتضمن العقد المبرم بين الجامعة والمحاضر المتفرّغ حقوق المحاضر وواجباته ومقدار راتبه وعلاواته ومكافآته وأجازاته بالاضافة الى أية شروط أو امور أخرى يرى الرئيس ضرورة للنص عليها ٠ ويشترط فيمن يعين محاضرا متفرغا مايلي :

١ ـ أن يكون حاصلا على درجة الماجستير على الأقل أو أن يكون حاصلا على الدرجة الجامعية الأولى وخبرة ترى اللجنة أنهما تؤهلانه للتدريس٠

٢ ـ أن تتوافر فيه الشروط المنصوص عليها في المادة (٥) من هذا النظام ٠

المادة ٩ ـ (أ) للعميد تكليف محاضرين غير متفرغين للقيام بالتدريس أو التدريب في الجامعة خلال فصل دراسي واحد أو أكثر بناء على تنسيب من مدير الدائرة الاكاديمية المختص وذلك ضمن الشروط والأسس المقررة في الجامعة لمثل هذا التكليف ٠

(ب) تحدد أجور ساعات تدريس المحاضرين غير المتفرغين بتعليمات يصدرها مجلس الجامعة ٠

المادة ١٠ ـ للرئيس دعوة من يرى من الاشخاص لالقاء محاضرات أو القيام بمهام علمية في الجامعة لمدة محددة وبالشروط والمكافآت والنفقات التي يراها مناسبة ٠

المادة ١١(٤) (أ) تحدد الرواتب الاساسية لاعضاء الهيئة التدريسية ومساعدى التدريس أو البحث على الوجه التالي :

---

(١) مستبدلة بالنظام رقم ٦٣ لسنة ١٩٧٩ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٨٦٥ في ١٩٧٩/٦/١٦

(٢) مضافة بالنظام رقم ٦٣ لسنة ١٩٧٩ـ المشار اليه ـ ومصححة باعلان الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٨٧٤ في ١٩٧٩/٨/١

(٣) مستبدلة بالنظام رقم ٨٠ لسنة ١٩٨١ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٣٠٣٢ في ١٩٨١/١١/١

(٤) معدلة بالنظام رقم ٨٠ لسنة ١٩٨١ ـ المشار اليه

رتبة عضو الهيئة التدريسية		ادنى مربوط الراتب				اعلى مربوط الراتب	الزيادة السنوية
أستاذ			٢٧٦			٣٤٦	٧
أستاذ مشارك	(أ)	٢٦٩	٢٧٦	٢٨٣	٢٩٠	٢٩٧	٧
	(ب)	٢١٠	٢١٧	٢٢٤	٢٣١	٢٣٨	
أستاذ مساعد	(أ)	٢٠٤	٢٠٩	٢١٤	٢١٩	٢٢٤	
	(ب)	١٦٨	١٧٣	١٧٨	١٨٣	١٨٨	٥
مدرس		٩٦		ـ		٢٢٤	٤
مساعد تدريس او بحث (ماجستير)		٩٦		ـ		٢٢٤	٤

مساعد تدريس او بحث
(بكالوريوس) فى العلوم الاداب والاقتصاد والادارة والتربية　٦٢ـ٢٢٤
بكالوريوس فى الهندسة والصيدلة
٧٠ـ٢٢٤

(ب) يتقاضى عضوالهيئة التدريسية ومساعد التدريس أو البحث الزيادة السنوية المقررة عند حلول موعدها ٠

المادة ١٢ (١) تصرف لعضو الهيئة التدريسية والمحاضر المتفرغ ومســـاعد التدريس أو البحث العلاوات العائلية الشهرية التالية :

	دينار	فلس
عن الزوجة	٧	
عن الولد الاول	٢	
عن الولد الثانى	٢	
عن الولد الثالث	٢	
عن الولد الرابع	٢	

المادة ١٣ ـ بالرغم مما ورد فى المادة (١٢) من هذا النظام لا تدفع العلاوات المنصوص عليها فى تلك المادة :

(أ) الى عضو هيئة التدريس عن زوجته التى تتقاضى راتبا شهريا من مصلحة عامة ٠

(ب) الى عضوة هيئة التدريس أو المحاضرة المتفرغة أو مساعدة التدريس أو البحث عن أولادها اذا كان والدهم على قيد الحياة وغير عاجز عن العمل ٠

(جـ) عن الاولاد الذين أتموا السادسة عشرة من أعمارهم ما لم يكـــونوا يواصلون دراستهم الثانوية أو الجامعية ، وتقطع العلاوة الخاصة بهم بعد أن يتموا تلك الدراسة أو ينقطعوا عنها :

المادة ١٤ ـ تصرف لعضو هيئة التدريس العلاوة الشخصية الشهرية التالية :

سبعة عشر دينارا للذين يتقاضون رواتب من (١٢٠) دينارا فما فوق ٠

وثمانية دنانير للذين يتقاضون رواتب تقل عن (١٢٠) دينارا ٠

المادة ١٥(٢) ـ يصرف لعضو هيئةالتدريس الذى يشغل أحد المناصب التالية علاوة بـــدل تمثيل وضيافة شهرية على الوجه التالى شريطة أن لا تصرف للعضو أكثر من علاوة واحدة بموجب هذه المادة وتدفع له فى هذه الحالة العـلاوة الأعلى:

رئيس الجامعة	٢٠٠ دينار
نائب الرئيس	٢٠٠ دينار
العميد	٧٥ دينار
نائب العميد ومدير الـــدائرة الاكاديمية	٥٠ دينارا

المادة ١٦(٣) ـ مع مراعاة الشروطالمنصوص عليها فى الفقرات (أ ـ د) من هذه المادة تصرف لعضو هيئة التدريس علاوة التنقل التالية :

نائب الرئيس والعميد	٥٠ دينارا
نائب العميد	٤٥ دينارا
عضو الهيئة التدريسية	٤٠ دينارا

(١) مستبدلة بالنظام رقم ١٨ لســـنة ١٩٨١ الجريدة الرسمية العدد ٢٩٩٧ فى ١٦/٤/١٩٨١
(٢) مستبدلة بالنظام رقم ١٤ لسنة ١٩٨٢ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٣٠٦١ فى ١/٤/١٩٨٢
(٣) معدلة بالنظام رقم ١٤ لسنة ١٩٨٢ ـ المشار اليه

ويشترط فى هذه العلاوة ما يلى :

(أ) أن تصرف للمحاضر المتفرغ ومساعد التدريس أو البحث علاوة نقل تعادل العلاوة التى يتقاضاها من يساويه فى الراتب من الموظفين الاداريين والفنيين ·

(ب) أن لا يتقاضى الشخص الواحد أكثر من علاوة نقل واحدة مهما تعددت أسباب استحقاقه لها وتدفع له فى هذه الحالة العلاوة الاعلى ·

(جـ) أن لا تصرف علاوة نقل لاى شخص خصصت له سيارة من قبل الجامعة ·

(د) أن لا تصرف علاوة نقل لعضو هيئة التدريس عن المدة التى يقضيها فى أجازة التفرغ العلمى أو عن المدة التى يقضيها فى بعثة أو دورة أو أجازة علمية اذا كانت تلك المدة تزيد على ثلاثة أشهر ·

المادة ١٧ ـ (أ) تخصص لجميع أعضاء الهيئة التدريسية فى الجامعةعلاوة اختصاص بنسبة ٢٠٪ من الراتب الاساسى ·

(ب) تخصص لاعضاء الهيئة التدريسية علاوة اضافية تحدد بالنسب التالية :

١ ـ حاملو الدرجات العلمية فى الطب ١١٠٪ من الراتب الاساسى ·

٢ ـ حاملو الدرجات العلمية فى الهندسة ٩٥٪ من الراتب الأساسى ·

٣ ـ(١) حاملو الدرجات العلمية فى التخصصات الاخرى ٢٠٪ من الراتب الاساسى ·

(جـ) مع مراعاة أحكام الفقرة (د) من هذه المادة يجوز لعضو الهيئة التدريسية بموافقة رئيس الجامعة القيام بأعمال أخرى خارج نطاق واجباته الجامعية المقررة وذلكوفقا للأحكام والشروط التالية على أن لا تصرف له فى هذه الحالة العلاوة الاضافية المنصوص عليها فى الفقرة (ب) من هذه المادة ·

١ ـ العمل باجر داخل الجامعة سواء استخدم الامكانيات والتسهيلات المتوفرة فيها أو لم يستخدمها ويتقاضى عضو الهيئة التدريسية (٥٠٪) من الدخل الذى يحققه من ذلك العمل شريطة أن لا تزيد حصته تلك على مثلى راتبه الاساسى واذا زاد نصف الدخل على مثلى الراتب الاساسى لعضو الهيئة التدريسية فيخصص له (٢٥٪) من تلك الزيادة ، ويعود ما يتبقى من الدخل فى جميع الحالات للجامعة ·

٢ ـ العمل بأجر خارج الجامعة ، ويكون للجامعة فى هذه الحالة تحديد حجم ذلك العمل والوقت الذى يسمح لعضو الهيئة التدريسية بقضائه خارج الجامعة ويشترط فى جميع الأحوال أن لا يتعارض قيام عضو الهيئة التدريسية بأى عمل خارج الجامعة مع الواجبات الجامعية المنوط به·

(د) لا يجوز لاعضاء الهيئة التدريسية من حاملى الدرجات العلمية فى الطب والهندسة القيام بأى عمل بأجر خارج الجامعة ·

(هـ) لمجلس الامناء بتنسيب من الرئيس أن يقرر منح العلاوات التالية :

١ ـ علاوة تأسيس لعضو الهيئة التدريسية وللمحاضر المتفرغ ولمساعد التدريس أو البحث وذلك للمدة التى يراها المجلس مناسبة وبحد أعلى مقداره ٣٠٪ ·

٢ ـ علاوة فنية أو مهنية أو اضافية للمحاضر المتفرغ ولمساعد التدريس أو البحث ·

المادة ١٨ ـ للرئيس أن يمنح عضو هيئة التدريس الذى يبدى جدارة فى عمله زيادة سنوية اضافية واحدة شريطة أن يكونقد ورد عنه تقريران متتاليان من العميد المختص بتقدير (ممتاز) أو (جيد جدا) ·

المادة ١٩ ـ للرئيس أن يصرف لعضو هيئة التدريس غير الاردنى (علاوة بدل اقامة) بنسبة ثلاثين بالمائة (٣٠٪) من راتبه الشهرى الاساسى ·

المادة ٢٠ ـ تكون مسئوليات عضو الهيئة التدريسية والمحاضر المتفرغ وواجباتهما فى الجامعة كالتالى :

(أ) التفرغ الكامل للتدريس فى الجامعة واجراء التدريبات العملية واعداد البحوث والدراسات وعقد الندوات والامتحانات ·

(ب) الاشراف على بحوث الطلبة وتقاريرهم ونشاطاتهم العلمية والثقافيةوالاجتماعية وتوجيههم علميا وخلقيا وبث الروح الجامعية فى نفوسهم ورعاية شؤونهم الاجتماعية والثقافية والرياضية ·

(جـ) النهوض برسالته العلمية والمحافظة على الامانة العلمية وعلى المستوى اللائق بمكانة الجامعة فى ميادين البحث والتدريس والتوجيه ·

---

(١) معدلة بالنظام رقم ١٨ لسنة ١٩٨١ المشار اليه ·

(د) الاشتراك فى المجالس واللجان التى تشارك فيها الجامعة والمساهمة فى كل عمل ينهض بالجامعة ويدفع بها الى التقدم ٠

(هـ) تقديم تقرير سنوى الى مدير الدائرة الاكاديمية التى يعمل فيها عن نشـــاطه العلمى والبحوث التى أنجزها وتلك التى ما زال يقوم بها على انه فى أوجـــه النشـــاط العلمى والبحوث والدراسات التى يقوم بها ، أكثر من شخص واحد يقدم التقرير اعلاهم فى الدرجة أو الأقدم فيها ٠

المادة ٢١ - (أ) يكون النصاب تســـع ساعات اسبوعية للاستاذ واثنتى عشرة ســـاعة للاستاذ المشارك والاستاذ المساعد وخمس عشرة ساعة للمدرس ويخفض نصاب الرئيس بما لا يزيد على ست ساعات ونصاب نواب الرئيس والعمداء من ثلاث الى ست ساعات كما يخفض نصاب مدير الدائرة الاكاديمية بما لا يزيد على ثلاث ساعات ٠

(ب) لمجلس الدائرة زيادة العبء الدراسى لاعضاء الهيئة التدريسية فى حالات الضرورة كما أن له تخفيض ذلك العبء مقابل قيام عضو الهيئة التدريسية ببحث يتضمن جهدا اضافيا أو قيامه بمهام أخرى تكلفه بها الجامعة فى ضوء الامكانات المتوافرة فى الدائرة ٠

المادة ٢٢(١) -

(أ) يستحق عضو الهيئة التدريسية اجازة سنوية مدتها عشرة أسابيع منها أسبوع واحد بين الفصلين الدراسيين الأول والثانى اذا لم يعمـــل فى الفصل الصيفى ٠ واما اذا عمل فى الفصـــل الصيفى بنصاب كامل أو جزئى فيستحق فى هذه الحالة أجازة سنوية مدتها خمسة أسابيع منهـــا أسبوع واحد بين الفصلين الدراسيين الأول والثانى ويتولى مجلس الدائرة تحديد مدة الأجازة السنوية وتاريخ بدئها ، وترفع التوصية بها لعميد الكلية للموافقة عليها ٠

(ب)(٢) يستحق عضو الهيئة التدريسيـــة الذى يعمل فى الفصل الصيفى راتب شهر اضافى واحد مع العلاوات باستثناء علاوة النقل وذلك عن كل شهر يعمل فيه خلال الفصل الصيفى بالنصاب الكامل المنصوص عليه فى الفقرة (أ) من المادة (٢١) من هذا النظام وأما اذا عمل بأقل من ذلك النصاب فيستحق من راتب الشهر الاضـــــافى والعلاوات المشار اليها بنسبة عبئه الفعلى الى ذلك النصاب الكامل وتحدد تلك النسبـــــة وشروط العمل فى الفصل الصيفى بتعليمات يصدرهـــا مجلس الجامعة ٠

(ج) يمنح مساعد التدريس أو البحث أجازة سنوية مدتها ثلاثون يوما ٠

(د) يسقط الحق فى الاجازات المنصـــوص عليها فى هذه المادة بانقضاء العام الجامعى فـــى نهاية الفصل الصيفى دون استعمال هـــــذه الأجازات ٠

المادة ٢٣ - للرئيس تكليف عضو الهيئـــة التدريسية أو المحاضر القيام بالبحث العلمى أو بأى عمل آخر يخدم أهداف الجامعة خـــلال أجـــازته السنوية مقابل مكافأة يحددها الرئيس ٠

المادة ٢٤(٣) - للجنة بعد أخذ رأى العميد ومدير الدائرة الاكاديمية المختصة ان تمنح عضو هيئة التدريس ومساعد التدريس أو البحـــث اجازة بدون راتب لمدة سنة أو جزء منها قابـــلة للتمديد بحيث لا تزيد بمجموعها عن ثلاث سنوات ولا يمنح عضو هيئة التدريس ومساعد التدريس أو البحث أجازة ثانية الا بعد مرور مثلى مـــدة الأجازة السابقة أو مرور خمس سنوات على انتهاء تلك الأجازة أيهما أكثر ٠ ولا تعتبر مدة هـــذه الأجازة خدمة فعلية له فى الجامعة ٠

المادة ٢٥ - للرئيس بتنسيب من العميد ومدير الدائرة الاكاديمية المختصة منح عضو الهيئة التدريسية ومساعد التدريس أو البحث اجازة لاداء فريضة الحج لمدة لا تزيد عـــلى ثلاثة أسابيع ولا تمنح هذه الاجازة الا مرة واحدة طيلة مدة خدمته ٠

المادة ٢٦ (٤) - يمنح الأســـاتذة والأساتذة المشاركون والأساتذة المساعدون أجازة تفـــرغ علمى لمدة لا تزيد على سنة واحدة تدفع للمـــجاز خلالها رواتبه وعلاواته كاملة باستثناء عـــلاوة النقل وتمنح هذه الأجازة مرة بعد كل ست سنوات يقضيها عضو الهيئة التدريسية فى خدمة الجامعة

(١) مستبدلة بالنظام رقم ٦٣ لسنة ١٩٧٩ - المشار اليه
(٢) مصححة باعلان الجريدة الرسمية - العدد ٢٨٧٤ فى ١٩٧٩/٨/١
(٣) مستبدلة بالنظام رقم ٩٢ لسنة ١٩٨٠ - الجريدة الرسمية - العدد ٢٩٧٧ فى ١٩٨٠/١٢/٣١
(٤) مستبدلة بالنظام رقم ٨٠ لسنة ١٩٨١ - المشار اليه

ويجوز استعمالها مجزأة على فصلين لأغراض البحث وتنظم الأمور الأخرى المتعلقة بها بتعليمات يصدرها مجلس الجامعة ·

(ب) يسقط حق عضو الهيئة التدريسية فى أجازة التفرغ العلمى اذا لم يستعملها خلال مدة أقصاها سنتان من تاريخ استحقاقه لها الا فى الحالات التى تطلب منه اللجنة تأجيلها لمدة لا تزيد على سنتين أخريين ·

المادة ٢٧ ـ تحدد أحكام وشروط الاجازة المرضية والاضطرارية ونماذج الاجازات بتعليمات يصدرها مجلس الجامعة ·

المادة ٢٨ (١) ـ

(أ) ـ ١ ـ مع مراعاة أحكام البند (٢) من هذه الفقرة للجنة بتنسيب من مجلس الكلية ومجلس الدائرة الاكاديمية اعارة عضو الهيئة التدريسية المثبت الذى أمضى خدمة فعلية فى الجامعة لمدة لا تقل عن اربع سنوات الى احدى الجامعات أو المعاهد العليا من المستوى الجامعى فى المملكة وخارجها أو الى أى جهة حكومية أو مؤسسة رسمية عامة فى المملكة للتدريس أو القاء المحاضرات فيها أو القيام بأى عمل آخر لديها ·

٢ ـ للجنة بناء على تنسيب من مجلس الكلية ومجلس الدائرة الاكاديمية اعارة عضو الهيئة التدريسية المثبت من رتبة أستاذ بعد مضى سنتين على خدمته الفعلية فى الجامعة وذلك للجهات المنصوص عليها في البند (١) من هذه الفقرة ·

٣ ـ تكون الاعارة لفصل دراسى أو أكثر على أن لا تتجاوز فى مجموعها سنتين كل سبع سنوات ولا يتقاضى عضو الهيئة التدريسية أثناء اعارته أية رواتب أو علاوات أو نفقات من الجامعة ·

(ب) بالرغم مما ورد فى الفقرة (أ) من هذه المادة للجنة بتنسيب من مجلس الكلية ومجلس الدائرة الاكاديمية ان تنتدب عضو الهيئة التدريسية لمدة سنة أو أقل قابلة للتجديد على ان لا تتجاوز مدة الانتداب سنتين طيلة خدمة عضو الهيئة التدريسية وذلك للعمل لدى احدى الجامعات أو المعاهد العليا من المستوى الجامعى او لدى أى جهة حكومية أو مؤسسة رسمية عامة فى المملكة أو لغايات البحث العلمى فى احدى الجامعات أو المعاهد العليا من المستوى الجامعىفى المملكة أو خارجها · وللجنة أن تصرف لعضو الهيئة التدريسية المنتدب رواتبه وعلاواته أو جزءا من هذه الرواتب والعلاوات من الجامعة خلال مدة انتدابه ، وتعتبر مدة الانتداب خدمة فعلية فى الجامعة لاغراض الترفيع والمكافأة والادخار والزيادة السنوية ·

المادة ٢٩ ـ لا يجوز لعضو الهيئة التدريسية والمحاضر المتفرغ ومساعد التدريس أو البحث فى الجامعة القاء دروس أو محاضرات أو القيام بأعمال متخصصة خارج الجامعة بأجر أو بدون أجر الا بموافقة الرئيس الخطية بناء على تنسيب عميد الكلية ومدير الدائرة الاكاديمية المختصين ·

المادة ٣٠ ـ تعتبر مدد اجازة التفرغ العلمى والاعارة خدمة فعلية فى الجامعة لاغراض الترفيع والمكافأة والادخار والزيادة السنوية ·

المادة ٣١ ـ على عضو الهيئة التدريسية والمحاضر ومساعد التدريس أو البحث :

(أ) التقيد بأحكام القانون والانظمة والتعليمات والقرارات الصادرة بمقتضاه ·

(ب) عدم القيام بأى عمل يتعارض مع واجباته الجامعية ·

(جـ) عدم القيام بأى نشاط حزبى أوسياسى أو طائفى أو اقليمى داخل الجامعة ·

(د) الامتناع عن أى تصرف يسىء الى الجامعة أو الى أى من العاملين فيها ·

المادة ٣٢ ـ ان مخالفة عضو الهيئةالتدريسية والمحاضر المتفرغ وغير المتفرغ أو مساعد التدريس أو البحث لاحكام القانون وهذا النظام والانظمة الاخرى والتعليمات والقرارات الصادرة بمقتضاه أو لواجباته الوظيفية تعرضه للعقوبات التالية :

(أ) التنبيه ·

(ب) الانذار ·

(جـ) الانذار النهائى ·

(د) الاستغناء عن الخدمة (مع صرف جميع استحقاقاته المالية) ·

(هـ) العزل (مع حرمانه من المكافأة أو من مساهمة الجامعة المالية فى صندوق الادخار أو من كليهما) ·

المادة ٣٣ ـ (أ) اذا اقيمت دعوى جزائية

---

(١) ، مستبدلة بالنظام رقم ٩٢ لسنة ١٩٨٠ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٩٧٧ فى ١٩٨٠/١٢/٣١

على عضو الهيئة التدريسية أو المحاضر المتفرغ وغير المتفرغ أو مساعد التدريس أو البحث فلا يجوز اتخاذ أية اجراءات تأديبية بحقه ناشئة عن التهمة الجزائية الموجهة اليه قبل صدور الحكم النهائى فى القضية الجزائية ، واذا كان قد بدىء بأية اجراءات تأديبية فيجب ايقافها الى حين صدور الحكم النهائى فى تلك الدعوى الجزائية ٠

(ب) ان صدور القرار بعدم المسؤولية فى القضية الجزائية المنصوص عليها فى الفقرة (أ) من هذه المادة لا يمنع من اتخاذ الاجراءات التأديبية بمقتضى أحكام هذا النظام ٠

المادة ٣٤ ـ (أ) تحدد صلاحيات توقيع العقوبات المنصوص عليها فى المادة (٣٢) من هذا النظام كما يلى :

١ ـ لمدير الدائرة الاكاديمية أن يوقع عقوبة التنبيه ٠

٢ ـ للعميد أن يوقع عقوبتى التنبيه والانذار ٠

٣ ـ لرئيس الجامعة ان يوقع عقوبات التنبيه والانذار والانذار النهائى ٠

٤ ـ للمجلس التأديبى أن يوقع عقوبة أو أكثر من العقوبات المنصوص عليها فى المادة (٣٢) من هذا النظام ٠

(ب) لا يجوز توقيع العقوبة من صاحب رتبة أدنى على من يعلوه فى الرتبة ، ويحال الموضوع فى هذه الحالة الى المرجع الاعلى تسلسلا للنظر فيه واتخاذ الاجراء المناسب ٠

(جـ) لأى مرجع مختص بتوقيع أى من العقوبات المنصوص عليها فى هذا النظام أن يحيل الشخص المتهم الى مرجع أعلى لتوقيع العقوبة المناسبة اذا تبين له أنه غير مختص بتوقيع تلك العقوبة ٠

المادة ٣٥ ـ (أ) اذا وجد الرئيس أن الفعل المنسوب لعضو الهيئة التدريسية أو المحاضر المتفرغ أو غير المتفرغ أو مساعد التدريس أو البحث يستوجب فرض عقوبة اشد من تلك العقوبات التى يملك صلاحية ايقاعها فيقوم باحالة المخالف الى المجلس التأديبى الابتدائى ٠

(ب) للرئيس قبل اصدار قراره باحالة المخالف للمجلس التأديبى الابتدائى طبقا للفقرة (أ) من هذه المادة أن يشكل لجنة من ثلاثة من الاعضاء للتحقيق فى تلك القضية وتقديم نتائج تحقيقاتها اليه ٠

(جـ) يتولى رئيس لجنة التحقيق الدفاع عن تقرير اللجنة أمام المجلس التأديبى الابتدائى والاستئنافى ٠

المادة ٣٦ ـ (أ) يشكل بقرار من مجلس الجامعة مجلسان تأديبيان من أعضاء هيئة التدريس احدهما ابتدائى والآخر استئنافى، ويتألف المجلس الابتدائى من رئيس وعضوين ويتألف المجلس الاستئنافى من رئيس وأربعة أعضاء وتكون مدة كل من المجلسين سنة واحدة قابلة للتجديد ٠

(ب) يعقد كل من المجلسين التأديبيين جلساته بدعوى من رئيسه وتكون جلسات المجلس التأديبى الابتدائى قانونية اذا حضرها رئيس المجلس والعضوان الآخران ، وتكون جلسات المجلس التأديبى الاستئنافى قانونية اذا حضرها الرئيس وثلاثة أعضاء على الأقل وتتخذ القرارات بالاجماع أو الأكثرية وتكون اجراءات المجلسين وقراراتهما سرية ٠

(جـ) اذا لم يتمكن رئيس أى من المجلسين أو أى من أعضائهما من حضور جلسة المحاكمة فيعين مجلس الجامعة خلفا له مدة غيابه ٠

المادة ٣٧ ـ لمجلس الجامعة ان يعفى رئيس وأعضاء أى من المجلسين كما يجوز لاى منهم أن يطلب اعفاءه من المهمة وفى كلتا الحالتين يعين مجلس الجامعة بديلا لمن تم اعفاؤه ٠

المادة ٣٨ ـ يبلغ الرئيس عضو الهيئة التدريسية أو المحاضر أو مساعد التدريس أو البحث الذى تقررت احالته الى المجلس التأديبى الابتدائى لائحة تتضمن التهم المسندة اليه بكتاب مسجل الى مركز عمله أو مكان اقامته وذلك قبل الموعد المعين لانعقاد المجلس باسبوع واحد على الأقل ٠

وللشخص المحال الى المجلس الحق فى الاطلاع على جميع التحقيقات والوثائق المتعلقة بالتهم المنسوبة اليه وأن يحضر جلسات المجلس التأديبى للدفاع عن نفسه وأن يختار وكيلا للدفاع عنه من داخل الجامعة أو خارجها ٠

المادة ٣٩ ـ ينعقد المجلس التأديبى الابتدائى للنظر فى القضية المحالة اليه خلال مدة لا تزيد على اسبوعين من تاريخ ورودها اليه وأن يبت فيها خلال مدة لا تزيد على شهرين من ذلك التاريخ ٠

المادة ٤٠ ـ (أ) يصدر المجلس التأديبى

الابتدائى قراره فى القضية متضمنا الاسباب التى استند اليها واذا قضى القرار بعقوبة العزل أو الاستغناء عن الخدمة فللشخص المحكوم عليه أن يستأنف القرار الى المجلس التأديبى الاستئنافى فى خلال اسبوعين من تاريخ تبليغه القرار وتودع لائحة الاستئناف فى مكتب الرئيس مقابل اشعار بايداعها ٠

(ب) فيما عدا الحكم بالعزل أو الاستغناء عن الخدمة تكون أحكام المجلس التأديبى الابتدائى الاخرى قطعية وغير قابلة للطعن بها لدى أية جهة من الجهات ٠

المادة ٤١ ــ يبلغ المستأنف بموعد جلسة المجلس التأديبى الاستئنافى قبل مدة لا تزيد على اسبوعين من تاريخ انعقادها ، وعلى المجلس أن يبت فى الاستئناف خلال مدة لا تزيد على شهرين من تاريخ وروده ويكون قراره قطعيا ٠

المادة ٤٢ ــ (أ) لعضو الهيئة التدريسية أو المحاضر أو مساعد التدريس أو البحث تقديم أية بينات أمام أى من المجلسين التأديبيين بما فى ذلك الادلاء بأقواله واستجواب الشهود ومناقشتهم ٠

(ب) اذا لم يتمكن أى من المجلسين التأديبيين من اصدار قراره خلال المدد المحددة فى هذا النظام فعليه أن يبين أسباب ذلك فى تقرير يرفعه الى الرئيس ، ويحدد فيه التاريخ الذى ستنتهى فيه اجراءات المحاكمة واصدار القرار وللرئيس تمديد تلك المدد حسب مقتضى الحال ٠

(ج) تتولى رئاسة الجامعة القيام بجميع التبليغات المتعلقة بالقضايا التأديبية ٠

المادة ٤٣ ــ للرئيس كف يد عضو الهيئة التدريسية أو المحاضر أو مساعد التدريس أو البحث المحال الى لجنة التحقيق أو الى المجلس التأديبى ، أو الى المدعى العام أو المحكمة عن العمل وأن يقرر توقيف راتبه كليا أو جزئياً الى حين صدور القرار النهائى فى قضيته ٠

المادة ٤٤ ــ تعتبر خدمة عضو الهيئة التدريسية والمحاضر ومساعد التدريس أو البحث منتهية فى الجامعة فى أى من الحالات التالية :

(أ) الوفاة ٠

(ب) قبول الاستقالة ٠

(ج) فقد الوظيفة ٠

(د) الاستغناء عن الخدمة ٠

(هـ) العزل ٠

(و) بلوغ الخامسة والستين من العمر ، وللجنة بناء على تنسيب من مجلس الكلية ومجلس الدائرة الاكاديمية المختصين التعاقد سنويا مع عضو الهيئة التدريسية والمحاضرومساعد التدريس أو البحث للعمل سنة فسنة بما لا يزيد على خمس سنوات ٠

(ز) تعذر مواصلة العمل فى الجامعة لاسباب صحية بناء على تقرير من المرجع الطبى ٠

(ح) فقد الجنسية الاردنية ٠

(ط) الحكم بالادانة بجناية أو بجنحة ماسة بالشرف ٠

المادة ٤٥ ــ تقدم الاستقالة خطيا وتقبل أو ترفض بقرار من الرئيس بناء على تنسيب من العميد على أن يصدر القرار بقبول الاستقالة أو رفضها خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمها وتعتبر مقبولة اذا لم يبلغ مقدم الاستقالة بقرار قبولها أو رفضها خلال تلك المدة ، واذا ترك العمل قبل تبليغه على ذلك الوجه أو قبل انقضاء ثلاثين يوما على تقديمها فيعتبر فاقدا لوظيفته ٠

المادة ٤٦ ــ يعتبر عضو الهيئة التدريسية أو المحاضر أو مساعد التدريس أو البحث فاقدا لوظيفته اذا تغيب عن عمله مدة تزيد على ثلاثة أسابيع متواصلة دون عذر تقبله الجامعة وفى هذه الحالة يفقد حقه فى المكافأة وفى مساهمة الجامعة فى صندوق الادخار ٠

المادة ٤٧ ــ مع مراعاة ما ورد فى المادة (٤٦) والمادة (٣٢) من هذا النظام يستحق عضو الهيئة التدريسية ومساعد التدريس أو البحث الذى تنتهى خدمته فى الجامعة لأى سبب الحقوق المالية التالية :

(أ) مكافأة تعادل راتب شهر واحد عن كل سنة من سنوات خدمته الخمس الأولى فى الجامعة وراتب شهر ونصف عن كل سنة من سنوات الخدمة الخمس الثانية وراتب شهرين عن كل سنة من سنوات خدمته الخمس الثالثة وراتب ثلاثة أشهر عن كل سنة من سنوات خدمته التى تلى ذلك ٠ وتحسب أجزاء السنة من سنوات الخدمة على أساس نسبتها الى السنة كاملة وتحسب المكافأة على أساس الراتب الشهرى الاخير الذى تقاضاه الموظف من الجامعة ٠

(ب) المبالغ المستحقة له فى صندوق الادخار مع مراعاة الاحكام الخاصة بالصندوق ٠

المادة ٤٨ ـ لا يستحق عضو الهيئة التدريسية والمحاضر المتفرغ ومساعد التدريس أو البحث الذى تنتهى خدمته فى الجامعة أية مكافأة فى أى من الحالات التالية :

(أ) اذا كانت خدمته فى الجامعة تقل عن السنة ·

(ب) اذا أدين بحكم قضائى قطعى صادر عن محكمة أردنية بجرم جنائى أو بجنحة ماسة بالشرف ·

المادة ٤٩ ـ (أ) اذا أصيب عضو هيئة التدريس أو المحاضر المتفرغ أو مساعد التدريس أو البحث بسبب عمله دون تقصير أو اهمال منه بعاهة جسمانية ، وكانت العاهة لا تحول دون استمراره فى عمله فى الجامعة فيدفع له تعويض مساو للنسبة المئوية للعجز الذى أصابه نتيجة لتلك العاهة من راتبه عن آخر سنة عمل بها فى الجامعة ·

ما اذا كانت العاهة مما يحول دون استمراره فى خدمة الجامعة فيدفع له ما يلى :

١ ـ المبالغ المستحقة لحسابه فى صندوق الادخار مع مراعاة الاحكام المتعلقة بذلك الصندوق ·

٢ ـ راتب الاجازات السنوية العادية المستحقة له والعلاوات حتى تاريخ الاصابة وذلك مع مراعاة الاحكام الواردة فى هذا النظام والخاصة بالاجازات السنوية ·

٣ ـ راتب الشهر الذى يلى تاريخ الاصابة ·

٤ ـ المكافأة المستحقة له بمقتضى احكام هذا النظام ·

٥ ـ تعويض نسبى من راتبه السنوى الاخير يعادل نسبة العجز الناشىء عن العاهة واذا كان العجز كاملا بحيث أصبح عضو الهيئة التدريسية أو المحاضر المتفرغ أو مساعد التدريس أو البحث فى حكم المقعد أو عاجزا عن اعالة نفسه بنفسه فيكون التعويض بمقدار راتب سنة كاملة على أساس راتبه الشهرى الاخير الذى تقاضاه وذلك بالاضافة الى الحقوق المالية الاخرى المنصوص عليها فى هذا النظام ·

(ب) يدفع التعويض المنصوص عليه فى الفقرة (أ) من هذه المادة بقرار من مجلس الجامعة بناء على تقرير طبى صادر عن المرجع الطبى المعتمد من قبل الجامعة يبين فيه العاهة وسببها ونسبة العجز الناتج عنها ·

(ج) اذا توفى عضو هيئة التدريس أو المحاضر المتفرغ أو مساعد التدريس أو البحث نتيجة حادث أثناء قيامه بعمله وبسبب هذا العمل فيدفع لورثته تعويض يعادل راتب سنة كاملة على أساس الراتب الشهرى الأخير وذلك بالاضافة الى الحقوق المالية الاخرى المنصوص عليها فى هذا النظام ·

المادة ٥٠ ـ (أ) للرئيس أن يكلف عضو هيئة التدريس أو المحاضر المتفرغ أو مساعد التدريس أو البحث للقيام ببعض الاعمال التدريسية او البحث او التدريب او غير ذلك من الاعمال الاضافية ويجوز أن يكون هذا التكليف لقاء مكافأة مالية يقررها الرئيس ·

(ب) للرئيس أن يقرر منح مكافأة لأى شخص من خارج الجامعة يكلف بالقيام بعمل لها ويعلم الرئيس مجلس الجامعة بهذا القرار ·

المادة ٥١ ـ لمجلس الجامعة منح لقب أستاذ شرف أو لقب أستاذ ممتاز وفقا للتعليمات التى يصدرها مجلس الجامعة ·

المادة ٥٢ ـ ينشأ فى الجامعة صندوق ادخار تقوم على ادارته لجنة تسمى لجنة الصندوق وتشكل من مدير الادارة والخدمات رئيسا وعضوية كل من المدير المالى واثنين من أعضاء هيئة التدريس المشتركين فى الصندوق يعينهما الرئيس لمدة سنتين قابلتين للتجديد على أن يتولى المدير المالى أمانة سر تلك اللجنة ·

المادة ٥٣ ـ يحق لأى من العاملين الدائمين فى الجامعة الاشتراك فى الصندوق ·

المادة ٥٤ ـ (أ) يقتطع لحساب الصندوق ٥٪ من الراتب الشهرى للمشترك وتدفع الجامعة شهريا لحساب المشترك فى الصندوق مبلغا يعادل مثلى المبلغ المقتطع من راتبه ·.

(ب) يبدأ الاشتراك فى الصندوق من تاريخ المباشرة بالعمل بعد التعيين فى الجامعة ·

المادة ٥٥ ـ تحفظ فى المديرية المالية فى الجامعة حسابات خاصة مستقلة لاموال صندوق الادخار وتستثمر بالطريقة التى تنسبها لجنة الصندوق ويوافق عليها مجلس الجامعة ·

المادة ٥٦ ــ مع مراعاة أحكام هذا النظام وأي نظام آخر صادر بالاستناد الى القانون تدفع الجامعة للمشترك عند تركه الخدمة في الجامعة الرصيد المتحقق له في الصندوق مع ما يخصه من أرباح محسوبة على أساس الارصدة الفعلية للمشترك ·

المادة ٥٧(١) ــ للجنة صندوق الادخار صرف قروض للمشتركين من الأموال المنورة في الصندوق وذلك وفقا للشروط التي يقررها مجلس الجامعة بتعليمات يصدرها لهذه الغاية ·

المادة ٥٨ ــ لا يحق للمشترك عند تركه الخدمة استيفاء مساهمة الجامعة لحسابه في الصندوق والارباح التي نشأت عنها في أي من الحالتين التاليتين :

(أ) اذا ترك المشترك الخدمة خلافا لاحكام القانون والانظمة الصادرة بمقتضاه ·

(ب) اذا اعتبر المشترك فاقدا لوظيفته أو صدر قرار بعزله مع حرمانه من مساهمة الجامعة في الصندوق ·

المادة ٥٩ ــ لا يجوز لأي من أعضاء الهيئة التدريسية أو المحاضرين أو مساعدي التدريس أو البحث أن يشترك في اتخاذ قرارات تتعلق بتعيين أو ترقية أو تقييم عمل أي من أعضاء الهيئة التدريسية أو المحاضرين أو مساعدي التدريس أو البحث اذا كان يعلوه رتبة ·

المادة ٦٠ ــ (أ) تعقد الجامعة على نفقتها تامينا جماعيا على حياة أعضاء الهيئة التدريسية والمحاضرين ومساعدي التدريس أو البحث فيها·

(ب) تعمل الجامعة على تأمين الرعاية الصحية لجميع العاملين فيها وعائلاتهم بما في ذلك توفير الخدمات والعناية الطبية عن طريق التأمين الصحي ·

(جـ) يؤسس في حرم الجامعة ناد يسمى (نادي جامعة اليرموك) لتوثيق العلاقات الثقافية والفكرية والاجتماعية بين جميع العاملين في الجامعة والعمل على دعمها بمختلف أوجه النشاط الثقافي والاجتماعي والرياضي والفني ·

(د) يصدر مجلس الجامعة التعليمات اللازمة لتنفيذ أحكام هذه المادة بما في ذلك تحديد مقدار المساهمة المالية في التامين الصحي وبيان أفراد العائلة وبدل الانتساب الى نادي جامعة اليرموك والاشتراك فيه والاحكام والشروط الخاصة بادارته·

المادة ٦١ ــ يصدر مجلس الجامعة التعليمات الاخرى لتنفيذ أحكام هذا النظام ·

٢١/١٢/١٩٧٦

نحن الحسين الأول ملك المملكة الأردنية الهاشمية

بمقتضى المادة (٣١) من الدستور

وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ ١٩٧٧/٥/٨

نأمر بوضع النظام الآتي :

نظام رقم (٣٤) لسنة ١٩٧٧(٢)
نظام المستخدمين للمؤسسة الاستهلاكية المدنية

صادر بمقتضى المادة (١٦) من قانون المؤسسة الاستهلاكية المدنية رقم (٦٠) لسنة ١٩٧٦

المادة ١ ــ يسمى هذا النظام (نظام المستخدمين في المؤسسة الاستهلاكية المدنية لسنة ١٩٧٧) ويعمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية ·

المادة ٢ ــ تكون للكلمات والعبارات التالية الواردة في هذا النظام المعاني المخصصة لها في أدناه ما لم تدل القرينة على خلاف ذلك :

المؤسسة : المؤسسة الاستهلاكية المدنية ·

المجلس : مجلس ادارة المؤسسة ·

الرئيس : رئيس مجلس ادارة المؤسسة ·

المدير العام : مدير عام المؤسسة ·

اللجنة : لجنة شؤون الموظفين التي يؤلفها المجلس وفق أحكام نظام موظفي المؤسسة ·

المستخدم : كل شخص يعين في احدى وظائف ملاك المستخدمين في المؤسسة ·

الملاك : مجموع المراكز المقررة في الوظائف المنصوص عليها في هذا النظام ·

---

(١) مستبدلة بالنظام رقم ٨٠ لسنة ١٩٨١ ــ المشار اليه

(٢) الجريدة الرسمية ــ العدد ٢٧٠٣ في ١٩٧٧/٦/١

المادة ٣ ـ تسرى أحكام هذا النظام على المستخدمين الدائمين فى الملاك ولا تنطبق على العمال الذين يعينهم المدير العام بأجور يومية للقيام بأعمال مؤقتة وانما تطبق عليهم أحكام قانون العمل السارى المفعول ·

المادة ٤(١) ـ تحدد فئات ملاك المستخدمين ورواتبهم وزياداتهم السنوية على الوجه التالى :

اسم الفئة	الراتب الشهرى بالدينار من	الى	الزيادة السنوية دينار
مدير سوق/أمين مستودع/ رئيس قسم	٧٨	١٥٨	٤
فنى مهنى/سائق	٤٧	١٠٧	٣
بائع/ خازن/ محاسب	٥٢	٩٢.	٢
ناسخ/ كاتب	٤٥	٧٧	٢
مأمور مقسم	٤١	٨١٠	٢
مساعد بائع/حارس/عامل/مراسل	٣٧	٧٧	٢

المادة ٥ ـ يستحق المستخدم علاوة شخصية مقدارها (١١) دينارا شهريا ·

المادة ٦ ـ (أ) يستحق المستخدم العلاوة العائلية الشهرية التالية :

	فلس	دينار
للزوجة	٥٠٠	٢
للولد الاول	٨٧٥	١
للولد الثانى	٧٥٠	١
للولد الثالث	٥٦٥	١
للولد الرابع	٣١٠	١

(ب) لا تدفع العلاوة الا لزوجة واحدة فقط ·
لا تدفع العلاوة العائلية فى الحالات التالية :

١ ـ الى المستخدمة عن زوجها ·

٢ ـ الى المستخدمة عن أولادها اذا كان والدهم على قيد الحياة ·

٣ ـ الى المستخدم عن زوجته التى تتقاضى راتبا شهريا من مصلحة عامة ·

٤ ـ عن أى من الاولاد بعد اكمالهم الثامنة عشرة من عمرهم ·

المادة ٧ ـ للمدير العام أن ينقل أى مستخدم من مركز عمل الى آخر أو من فئة الى أخرى بنفس الراتب ·

المادة ٨ ـ للمجلس بناء على تنسيب المدير العام وضع التعليمات اللازمة التى تنظم شؤون المستخدمين فيما يتعلق بتعيينهم ونقلهم ومنحهم الزيادات السنوية ومعاقبتهم وقبول استقالتهم ودوامهم وأجازاتهم ومعالجتهم الطبية وانهاء خدماتهم والتعويضات المستحقة لهم على أن يسترشد بقانون العمل فى هذه الامور ·

المادة ٩ ـ تطبق أحكام قانون العمل المعمول به على الحالات التى لم يرد عليها نص فى هذا النظام ·

١٩٧٧/٥/٨

نحن الحسين الاول ملك المملكة الأردنية الهاشمية

بمقتضى المادة (٣١) من الدستور
وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ ١٩٧٧/١٢/٢٨
نأمر بوضع النظام الآتى :

نظام رقم (٢) لسنة ١٩٧٨(٢)

نظام الموظفين فى المؤسسة الاستهلاكية المدنية

صادر بمقتضى المادة (١٦) من قانون المؤسسة الاستهلاكية المدنية رقم (٦٠) لسنة ١٩٧٦

المادة ١ ـ يسمى هذا النظام (نظام الموظفين فى المؤسسة الاستهلاكية المدنية لسنة ١٩٧٨) ويعمل به من تاريخ نشره فى الجريدة الرسمية ·

(١) مستبدلة بالنظام رقم ٥٣ لسنة ١٩٨١ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٣٠٠٣ فى ١٩٨١/٥/١٦

(٢) الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٧٥٦ فى ١٩٧٨/٢/١٦

المادة ٢ – تكون للكلمات والعبارات التالية الواردة فى هذا النظام المعانى المخصصة لها أدناه ما لم تدل القرينة على غير ذلك :

المؤسسة : المؤسسة الاستهلاكية المدنية ٠

المجلس : مجلس ادارة المؤسسة ٠

الرئيس : رئيس مجلس ادارة المؤسسة ٠

المدير العام : مدير عام المؤسسة ٠

اللجنة : لجنة شؤون الموظفين التى تؤلف وفق أحكام هذا النظام ٠

الموظف : كل شخص يعين بقرار من المرجع المختص فى ملاك المؤسسة ٠

الملاك : مجموع الوظائف المقررة فىالدرجات المنصوص عليها فى هذا النظام ٠

المادة ٣ – (أ) تسرى أحكام هذا النظام على الموظفين الدائمين الذين يعينون فى احدى درجات ملاك الموظفين فى المؤسسة ٠

(ب) تطبق على الموظفين بعقود أحكام هذا النظام الى المدى الذى لا تتعارض فيه مع الشروط الواردة فى عقود استخدامهم ٠

المادة ٤ – (أ)(١) تكون الدرجات فى ملاك الموظفين ورواتبها والزيادات السنوية كما يلى :

الدرجة	ادنى مربوطها بالدينار	اعلى مربوطها بالدينار	الزيادة السنوية بالدينار
الأولى	٢٠٥	٢٧٧	٨ر٠٠
الثانية	١٤٧	١٩٦ر٥	٥ر٥
الثالثة	١٠٥	١٤١	٤ر٥
الرابعة	٧٥	٩٩ر٥	٣ر٥
الخامسة	٥٣	٧٠ر٥	٢ر٥
السادسة	٤٠	٤٨	٢

(ب) اذا بلغ الموظف أعلى مربوط الدرجة التى يشغلها ولم يرفع الى درجة أعلى لأى سبب من الاسباب فيمنح الزيادة المقررة لدرجته لمدة أقصاها خمس سنوات ٠

(ج) يقرر المجلس عدد الوظائف فى كل درجة من هذه الدرجات بناء على تنسيب المدير العام ٠

(د) يصرف لكل موظف أو مستخدم مكافاة تعادل راتب شهرين مع العلاوات فى كل سنة ، يدفع نصفها فى نهاية شهر حزيران ويدفع نصفها الثانى فى نهاية شهر كانون أول من كل عام ولا تصرف هذه المكافاة عن المدة التى لا يتقاضى فيها الموظف راتبا لأى سبب من الأسباب ٠

المادة ٥ – يؤلف المجلس لجنة تسمى (لجنة شؤون الموظفين) من ثلاثة من كبار موظفى المؤسسة مهمتها التنسيب بتعيين الموظفين وترفيعهم وتعديل رواتبهم وتدريبهم واتخاذ الاجراءات التأديبية بحقهم وانهاء خدماتهم والقيام بأية مهام أخرى يحيلها اليها المدير العام مما يدخل ضمن صلاحياته وفقا لأحكام هذا النظام٠

المادة ٦ – لا يعين أى شخص فى احدى وظائف المؤسسة الدائمة الا اذا كان :

(أ) أردنيا ٠

(ب) أكمل السابعة عشرة من عمره ٠

(ج) لائقا صحيا بقرار من المرجع الطبى الحكومى المختص ، وللرئيس أن يوافق على تعيين أى شخص غير لائق صحيا بموافقة وزير الصحة٠

(د) حسن السلوك والسمعة ٠

(هـ) متمتعا بحقوقه المدنية ولم يحكم عليه بجناية (باستثناء الجرائم السياسية) أو بجنحة مخلة بالشرف ٠

(و) حائزا على الشهادات والمؤهلات العلمية المطلوبة للوظيفة التى يراد ملؤها وتشترط شهادة الدراسة الثانوية العامة أو ما يعادلها كحد أدنى لذلك ٠

المادة ٧ – (أ) ١ – مع مراعاة الفقرة (ب) من هذه المادة ، يتم تعيين موظفى الدرجة الاولى

(١) مستبدلة بالنظام رقم ٣٨ لسنة ١٩٨١ – الجريدة الرسمية – العدد ٣٠٠٣ فى ١٦/٥/١٩٨١

(٢) مستبدلة بالنظام رقم ٢٦ لسنة ١٩٨٢ – الجريدة الرسمية – العدد ٣٠٧٣ فى ١٦/٥/١٩٨٢

والثانية وترفيعهم بقرار من المجلس بنـاء على تنسيب المدير العام ٠

٢ ـ يتم تعيين موظفي الدرجات الثـالثة والرابعة والخامسة والسادسة وترفيعهم بقرار من المدير العام بناء على تنسيب اللجنة ٠

(ب) لا يجوز تعيين أى موظف فى أى من الدرجتين الاولى والثانية أو أن يرفع اليهما الا اذا كان حائزا على شهادة جامعية ٠

المـادة ٨ ـ لا يجوز تعيين أصحاب المؤهلات المبينة أدناه فى الوظائف الدائمة بدرجات ورواتب تزيد على الدرجات والرواتب التالية :

(أ) حامل شهـادة الدراسة الثـانوية الاردنية العامة أو ما يعادلها ـ فى أدنى مربوط الدرجة السادسة ٠

(ب) خريج المعـاهد التى مدة الدراسـة الكاملة فيها سنة واحدة بعد الحصول على شهادة الدراسة الثانوية الاردنية العامة أو ما يعادلها براتب السنة الثالثة من الدرجة السادسة ٠

(جـ) خريج المعـاهد التى مدة الدراسـة الكاملة فيها سنتان بعـد الحصـول على شهـادة الدراسة الثانوية الاردنية العـامة أو ما يعادلها فى أدنى مربوط الدرجة الخامسة ٠

(د) خريج المعـاهد التى مدة الدراسـة الكاملة فيها ثلاث سنوات بعد الحصول على شهادة الدراسة الثانوية الاردنية العامة أو ما يعادلها ـ براتب السنة الرابعة من الدرجة الخامسة ٠

(هـ) خريج الجامعـات والـكليات العـالية الذى يحمل شهادة البكالوريوس أو الليسانس ـ فى أدنى مربوط الدرجة الرابعة ٠

(و) خريج الجامعات والكليات العالية الذى يحمل شهادة دبلوم الدراسات العليا بعد حصوله على البكالوريوس أو الليسانس ـ براتب السنة الثالثة من الدرجة الرابعة ٠

(ز) خريج الجامعـات العـالية الذى يحمل الماجستير ـ براتب السـنة الخامسة من الدرجة الرابعة ٠

(ح) حامل شهـادة الدكتـوراه ـ براتب السنة الخامسة من الدرجة الثالثة ٠

المـادة ٩ ـ يجوز الاخـذ بالخبرة العمـلية بعين الاعتبار فى تحـديد درجة أو راتب المرشح للتعيين فى أية وظيفـة فى المؤسسة شريطة أن تكون تلك الخبرة مما يتطلبها العمل فى المؤسسة وأن تعتمد فى ذلك التحديد الخبرة اللاحقة لاى مؤهل علمى سابق أيهما أفضل لمصلحة المرشح٠

المـادة ١٠ ـ (أ) عنـد تعيين موظف فى المؤسسة لأول مرة يكون تحت التجربة لمدة سنة واحدة ويصبح مثبتا تلقائيـا فى الخدمة اعتبارا من تاريخ انتهـاء مدة التجربة ، وذلك اذا لم يصدر قرار بانهاء خدماته قبل ذلك ٠

(ب) يجوز انهاء خدمات الموظف خلال مدة التجربة بقرار من المرجع المختص بتعيينه ولا يحق له المطالبة بأى تعويض نتيجة لذلك كما لا يجوز اعادة تعيينه فى المؤسسة مرة أخرى ٠

(جـ) اذا أعيد الموظف الذى تـرك الخدمة فى المؤسسة قبل أن يكمل مدة التجربة فيوضع تحت التجربة من جديد كما يوضع تحت التجربة مجـددا كل من أمضى خارج المؤسسة مدة تزيد على السنتين وتطبق عليه فى هاتين الحالتين أحكام الفقرة (ب) من هذه المادة ٠

المـادة ١١ ـ يسـتحق المـوظف زيادته السنوية عند حلول ميعادها اذا لم يصدر قـرار يحجبها عنه ٠

المـادة ١٢ ـ للمجلس ، بناء على تنسيب المدير العـام وتوصية من الرئيس المبـاشر ، أن يمنح الموظف الذى يبدى جدارة فى عمله وورد عنه تقريران سنويان متتاليـان بدرجة ممتـاز زيادة جدارة بالاضافة لزيادته السنوية ٠

ويشترط فى ذلك أن لا تمنح زيادة الجدارة أكثر من مرتين فى الدرجة الواحدة ٠

المادة ١٣(١) ـ يجوز ترفيـع الموظف من درجته الى درجة أعلى شاغرة اذا كان مستوفيـا الشروط التالية :

(أ) أن يكون قد أمضى فى خدمة المؤسسة سنتين على الأقل ٠

(ب) وان يكون راتبه الشهرى قد تجاوز :

١ ـ راتب السنة الثالثة فى الدرجـة السادسة اذا كان الترفيع الى الدرجة الخامسة٠

٢ ـ راتب السنة الرابعة فى الدرجـة الخامسة أو الرابعة اذا كان الترفيع الى الدرجـة الرابعة أو الثالثة على التوالى ٠

٣ ـ راتب السنة الخامسة فى الدرجـة الثالثة أو الثانية اذا كان الترفيع الى الدرجـة الثانية أو الأولى على التوالى ٠

(١) مستبدلة بالنظام رقم ٣٨ لسنة ١٩٨١ ـ المشار اليه

(ج) وأن يكون آخر تقريرين سنويين قد وردا عنه بدرجة جيد جدا على الأقل ·

المادة ١٤ – عند النظر فى الترفيعات يؤخذ فى الاعتبار كفاءة الموظف وانتاجه وجدارته ومسؤولياته ومؤهلاته العلمية وأقدميته فى الدرجة التى يشغلها ·

المادة ١٥ – يجرى اعداد التقارير السنوية عن عمل وسلوك جميع الموظفين من قبل مديرى الدوائر التى يعملون فيها وذلك على النماذج المقررة ·

المادة ١٦ – ينبه الموظف الذى يرد عنه تقرير بدرجة (متوسط) الى مظاهر تقصيره وينذر الموظف الذى يرد عنه تقرير بدرجة (ضعيف) ويطلب من كل منهما تحسين عمله وتلافى تقصيره ، واذا ورد عنه بعد ذلك تقرير بدرجة (ضعيف) فللجنة أن توصى بانهاء خدماته فى المؤسسة ·

المادة ١٧ – للمدير العام أن ينقل أى موظف من مركز الى آخر أو من وظيفة الى أخرى فى المؤسسة ·

المادة ١٨ – للمدير العام أن يكلف أى موظف بالقيام بأى عمل آخر بالاضافة الى عمله خلال أوقات الدوام الرسمى ولا يتقاضى الموظف أية علاوات أو مكافآت أو أجور لقاء العمل الاضافى الذى كلف بالقيام به ·

المادة ١٩ – تنظيم شؤون الدوام فى المؤسسة واجازات العاملين فيها بتعليمات يصدرها المدير العام ·

المادة ٢٠ – (أ) يكون العمل فى المؤسسة لمدة (٤٨) ساعة فى الاسبوع ، على أن يمنح الموظف أو المستخدم فيها مكافأة تعادل ثلث الراتب الاساسى ·

(ب) يجوز تكليف الموظف أو المستخدم فى المؤسسة بالعمل بعد ساعات الدوام المبينة فى الفقرة (أ) من هذه المادة مقابل مكافأة يحددها المجلس ·

المادة ٢١ – اذا اضطر الموظف للتغيب عن العمل بعذر مشروع فعليه أن يعلم رئيسه المباشر بذلك فورا سواء شفويا أو هاتفيا او برقيا أو كتابيا قبل انقضاء يوم العمل التالى على تغيبه ، وأن يثبت ذلك بتعبئة النموذج المقرر لهذه الغاية عند عودته للعمل ·

المادة ٢٢ – (أ) يعتبر الموظف فاقدا لوظيفته اذا تغيب عن عمله دون سبب مشروع أكثر من خمسة عشر يوما خلال السنة الواحدة او أكثر من سبعة أيام متتالية ·

(ب) لا يستحق الموظف أية رواتب أو علاوات أو مكافآت عن المدة التى يتغيب فيها عن عمله الرسمى دون سبب مشروع ·

المادة ٢٣ – يستحق الموظفون اجازات عادية عن كل سنة على الوجه التالى :

المدير العام	٣٠ يوما
موظفو الدرجة الاولى والثانية	٣٠ يوما
موظفو الدرجتين الثالثة والرابعة	٢٦ يوما
موظفو الدرجتين الخامسة والسادسة	٢٢ يوما

المادة ٢٤ – تؤمن المؤسسة الرعاية الطبية لموظفيها ومستخدميها وعائلاتهم وفقا للتعليمات التى يضعها المجلس بما فى ذلك تحديد المبالغ التى يترتب اقتطاعها شهريا من رواتبهم مقابل تلك الرعاية ·

المادة ٢٥ – (أ) تؤدى للموظف عند نقله من مكان الى آخر أجور انتقاله وأفراد أسرته ونقل أمتعته من مركز اقامته أو وظيفته الى المركز الذى عين فيه أو نقل اليه وفقا للترتيب التالى :

الدرجة	سيارة ركوب	سيارة شحن حمولة
الاولى والثانية	كاملة أو مقعد لكل فرد من أفراد أسرته أيهما افضل له	١٥طن
الثالثة حتى السادسة	مقعد له ولكل فرد من أفراد أسرته	١٠طن

(ب) تدفع أجور النقل المنصوص عليها فى الفقرة (أ) من هذه المادة وفقا لتعرفة أجور النقل المعمول بها فى الوزارات والدوائر الحكومية الاخرى ·

المادة ٢٦ – للمدير العام أن يمنح أيا من موظفى المؤسسة علاوة بدل تنقل على ألا تزيد على عشرة دنانير فى الشهر وتدفع هذه العلاوة ضمن الشروط التالية :

(أ) أن لا يستعمل الموظف او تكون تحت تصرفه سيارة خاصة بالمؤسسة يستخدمها في تنقلاته ٠

(ب) أن يوقف صرف العلاوة عن المدة التي يتغيب فيها الموظف اذا زادت عن شهر واحد ٠

المادة ٢٧ ـ تصرف الاجور الكيلو مترية للموظف الذى يستعمل سيارته الخاصة في سفراته الرسمية خارج حدود مناطق البلديات التي يقع مركز عمله فيها بالمعدل المقرر لموظفي الحكومة ٠

المادة ٢٨ ـ يسمح للموظف عند سفره خارج المملكة بمهمة رسمية استعمال وسائط الانتقال والسفر وفقا للترتيب التالي :

الدرجة	سيارة ركوب	بالطائرة	بالقطار	بالباخرة
المدير العام	كاملة	اولى	أولى	أولى
الاولى	كاملة	اولى	أولى	أولى
الثانية والثالثة	كاملة	سياحية	ثانية	ثانية
الرابعة والخامسة والسادسة	مقعد	سياحية	سياحية	سياحية

المادة ٢٩ ـ (أ) اذا كلف أو انتدب أو استدعى أى موظف في المؤسسة للقيام بعمل رسمي في غير مركزه الرئيسي داخل المملكة تدفع له علاوات السفر المبينة أدناه عن كل ليلة يبيت فيها خارج ذلك المركز كما يسمح له باستعمال وسائل الانتقال وفقا للترتيب التالي :

الدرجة	دينار	سيارة ركوب
المدير العام	١٥	كاملة
الاولى والثانية	١٢	كاملة
الثالثة والرابعة	١٠	مقعد
الخامسة والسادسة	٨	مقعد

(ب) اذا زادت مدة التكليف أو الانتداب أو الاستدعاء عن ثلاثين يوما فيدفع للموظف (٥٠٪) فقط من العلاوات المبينة في الفقرة (أ) من هذه المادة ولمدة أخرى لا تتجاوز (٣٠) يوما ٠

المادة ٣٠ ـ اذا أوفد موظف في مهمة رسمية خارج المملكة فتدفع له علاوات السفر التالية عن كل ليلة يقضيها في الخارج دون تحديد لعدد الليالي وتشمل علاوات السفر جميع النفقات التي يتكبدها الموظف بما في ذلك أجور النقل الداخلي :

الدرجة	العلاوة
المدير العام	٣٠
الاولى والثانية	٢٥
الثالثة والرابعة	٢٠
الخامسة والسادسة	١٥

المادة ٣١ ـ العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على الموظفين هي كما يلي :

(أ) التنبيه ٠

(ب) الانذار ٠

(ج) الحسم من الراتب بما لا يزيد عن ربعه في الشهر الواحد ٠

(د) توقيف الزيادة السنوية ٠

(هـ) تأخير الترفيع ٠

(و) تنزيل الراتب في الدرجة ٠

(ز) تنزيل الدرجة ٠

(ح) العزل ٠

المادة ٣٢ ـ (أ) تفرض العقوبات التاديبية المنصوص عليها في الفقرات (أ،ب،ج) من المادة (٣١) من هذا النظام على موظفي المؤسسة بقرار من المدير العام بناء على تنسيب الرئيس المباشر للموظف ويستثنى من ذلك موظفو الدرجة الاولى ٠

(ب) وتفرض العقوبات التأديبية المنصوص عليهـا فى الفقرات (د،هـ،و،ز،ح) على موظفى المؤسسة بقـرار من المجلس بنـاء على تنسيب اللجنة ٠

(ج) تفرض العقوبات التأديبية المنصوص عليها فى المادة (٣١) من هذا النظام على موظفى الدرجة الاولى بقرار من المجلس بناء على تنسيب المدير العام ٠

(د) لا يجوز توقيع أكثر من عقوبة تاديبية واحدة على الموظف فى أية مخالفة مسلكية ٠

المـادة ٣٣ ـ تنتهى خدمات الموظف بالعزل فى الاحوال التالية :

(أ) اذا حكم عليه بجناية أو بجرم شائن مخل بالشرف او بالآداب العامة أو بالحبس لمدة شهرين أو أكثر ويسرى قرار العزل فى هـذه الحاله من تاريخ اكتساب الحكم الدرجة القطعية ٠

(ب) اذا ثبت ارتكابه ذنبا خطيرا أو خطا فادحا يضر بمصلحة المؤسسة ٠

(ج) اذا نزلت درجتـه ثم ارتكب ذنبـا يستوجب تنزيل درجته للمرة الثانية فى غضون سنتين متتاليتين ٠

(د) يصدر قرار العزل من المرجع المختص بالتعيين ٠

المادة ٣٤(١) ـ **يستحق الموظف الذى تنتهى خدماته فى المؤسسة لأى سبب من الأسباب ماعدا العزل أو فقد الوظيفة أو الاستقالة مكافأة بمعـدل راتب شهر عن كل سنة خدمة متواصـلة فى المؤسسة ٠**

المـادة ٣٥ ـ فى الحالات التى لم يرد عنها نص خاص فى هذا النظام تطبق عليهـا أحكام نظام الخدمة المدنية أو أى تشريع آخر يقوم مقامه مع مراعاة ما يلى لغـايات تنفيـذ أحكام هـذا النظام :

(أ) يمـارس المجلس صلاحيـات مجلس الوزراء ورئيس الوزراء أينما وردت فى نظـام الخدمة المدنية أو أى تشريع آخر يقوم مقامه ٠

(ب) يمارس الرئيس صلاحيـات الوزير أينما وردت فى نظام الخدمة المدنية أو أى تشريع آخر يقوم مقامه ٠

(ج) يمارس المدير العام صلاحيات وكيل الوزارة أينما وردت فى نظـام الخدمة المدنيـة أو أى تشريع آخر يقوم مقامه ٠

المادة ٣٦ ـ للمجلس ، بنـاء على تنسيب المدير العام اصدار أية تعليمات ضرورية لتطبيق أحكام هذا النظام ٠

١٩٧٧/١٢/٢٨

نحن الحسين الاول ملك المملكة الاردنية الهاشمية

بمقتضى المادة ٣١ من الدستور

وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ ١٩٧٨/١/١١

نأمر بوضع النظام الآتى :

نظـام رقم (٣) لسنة ١٩٧٨ (٢)
نظـام موظفى مؤسسة النقل العـام

صـادر بالاستناد الى المـادة (١٦) من قانون مؤسسة النقل العـام المؤقت رقم (٢١) لسـنة ١٩٧٥

المـادة ١ ـ يسمى هذا النظام (نظـام موظفى مؤسسة النقل العـام لسنة ١٩٧٨) ويعمل به من تاريخ نشره فى الجريدة الرسمية ٠

المـادة ٢ ـ يـكون للـكلمات والعبـارات التالية الواردة فى هذا النظام المعانى المخصصة لها فى أدناه ما لم تدل القرينة على غير ذلك :

المؤسسة : مؤسسة النقل العام ٠

المجلس : مجلس ادارة المؤسسة ٠

الرئيس : رئيس مجلس ادارة المؤسسة ٠

المدير العام : مدير عام المؤسسة ٠

الموظف : كل شخص يعين بقرار من المرجع المختص فى ملاك المؤسسة ٠

الملاك : مجموع الوظائف المصنفة المقررة فى الدرجات المنصوص عليها فى هذا النظام ٠

اللجنة : لجنـة شؤون الموظفـين المؤلفـة بمقتضى هذا النظام ٠

---

(١) مستبدلة بالنظام رقم ٣٨ لسنة ١٩٨١ ـ المشار اليه

(٢) الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٧٥٨ فى ١٩٧٨/٢/١

المادة ٣ – يقسم موظفو المؤسسة الذين تشملهم أحكام هذا النظام الى :

(أ) موظفين مصنفين .

(ب) موظفين بعقود .

المادة ٤ – (أ) (١) تكون الدرجات فى الملاك ورواتبها والزيادات السنوية كما يلى :

الدرجة	أدنى مربوطها بالدينار	أعلى مربوطها بالدينار	الزيادة السنوية بالدينار
الاولى	٢٠٥	٢٧٧	٨
الثانية	١٤٧	١٩٦ر٥	٥ر٥
الثالثة	١٠٥	١٤١	٤ر٥
الرابعة	٧٥	٩٩ر٥	٣ر٥
الخامسة	٥٣	٧٠	٢ر٥
السادسة	٤٠	٤٨	٢

(ب) اذا بلغ الموظف أعلى مربوط الدرجة التى يشغلها ولم يرفع الى درجة أعلى لأى سبب من الاسباب فيمنح الزيادة السنوية المقررة لدرجته لمدة أقصاها خمس سنوات .

(ج) يقرر المجلس عدد الوظائف فى كل درجة من هذه الدرجات بناءعلى تنسيب المدير العام .

(د) يصرف لكل موظف مكافأة تعادل راتب شهر مع العلاوات فى كل سنة وتدفع فى نهاية تلك السنة ولا تصرف هذه المكافأة عن المدة التى لا يتقاضى فيها الموظف راتبا لأى سبب من الاسباب .

المادة ٥ – يؤلف المجلس لجنة تسمى (لجنة شؤون الموظفين) من ثلاثة من كبار موظفى المؤسسة مهمتها التنسيب بتعيين الموظفين وترفيعهم وتعديل رواتبهم وتدريبهم واتخاذ الاجراءات التأديبية بحقهم وانهاء خدماتهم والقيام بأية مهام أخرى يحيلها اليها المدير العام مما يدخل ضمن صلاحياته وفقا لأحكام هذا النظام .

المادة ٦ – لا يعين أى شخص فى احدى وظائف المؤسسة الدائمة الا اذا كان :

(أ) اردنيا .

(ب) أكمل السابعة عشرة من عمره .

(ج) لائقا صحيا بقرار من المرجع الطبى الحكومى المختص وللرئيس أن يوافق على تعيين أى شخص غير لائق صحيا بموافقة وزير الصحة .

(د) حسن السلوك والسمعة .

(هـ) متمتعا بحقوقه المدنية ولم يحكم عليه بجناية (باستثناء الجرائم السياسية) أو بجنحة مخلة بالشرف .

(و) حائزا على الشهادات والمؤهلات العلمية المطلوبة للوظيفة التى يراد ملؤها وتشترط شهادة الدراسة الثانوية العامة أو ما يعادلها كحد أدنى لذلك .

المادة ٧ – (أ) ١ – مع مراعاة الفقرة (ب) من هذه المادة ، يتم تعيين موظفى الدرجة الاولى والثانية وترفيعهم بقرار من المجلس بناء على تنسيب المدير العام .

٢ – يتم تعيين موظفى الدرجات الثالثة والرابعة والخامسة والسادسة وترفيعهم بقرار من المدير العام بناء على تنسيب اللجنة .

(ب) لا يجوز تعيين أى موظف فى أى من الدرجتين الاولى والثانية أو أن يرفع اليهما الا اذا كان حائزا على شهادة جامعية .

المادة ٨ – لا يجوز تعيين أصحاب المؤهلات المبينة أدناه فى الوظائف الدائمة بدرجات ورواتب تزيد على الدرجات والرواتب التالية :

(أ) حامل شهادة الدراسة الثانوية الاردنية العامة أو ما يعادلها فى أدنى مربوط الدرجة السادسة .

(١) مستبدلة بالنظام رقم ٣٩ لسنة ١٩٨١ – الجريدة الرسمية – العدد ٣٠٠٣ فى ١٦/٥/١٩٨١

(ب) خريج المعاهد التى مدة الدراسة الكاملة فيها سنة واحدة بعد الحصول على شهادة الدراسة الثانوية العامة الاردنية أو ما يعادلها براتب السنة الثالثة من الدرجة السادسة ·

(ج) خريج المعاهد التى مدة الدراسة الكاملة فيها سنتان بعد الحصول على شهادة الدراسة الثانوية الاردنية العامة أو ما يعادلها فى أدنى مربوط الدرجة الخامسة ·

(د) خريج المعاهد التى مدة الدراسة الكاملة فيها ثلاث سنوات بعد الحصول على شهادة الدراسة الثانوية الاردنية العامة أو ما يعادلها براتب السنة الرابعة من الدرجة الخامسة ·

(هـ) خريج الجامعات والكليات العالية الذى يحمل شهادة البكالوريوس أو الليسانس فى أدنى مربوط الدرجة الرابعة ·

(و) خريج الجامعات والكليات العالية الذى يحمل شهادة دبلوم الدراسات العليا بعد حصوله على البكالوريوس أو الليسانس براتب السنة الثالثة من الدرجة الرابعة ·

(ز) خريج الجامعات والكليات العالية الذى يحمل الماجستير براتب السنة الخامسة من الدرجة الرابعة ·

(ح) حامل شهادة الدكتوراه براتب السنة الخامسة من الدرجة الثالثة ·

المادة ٩ – يجوز الاخذ بالخبرة العملية بعين الاعتبار فى تحديد درجة أو راتب المرشح للتعيين فى أية وظيفة فى المؤسسة شريطة أن تكون تلك الخبرة مما يتطلبها العمل فى المؤسسة وأن تعتمد فى ذلك التحديد الخبرة اللاحقة لاى مؤهل علمى سابق أيهما أفضل لمصلحة المرشح·

المادة ١٠ – (أ) عند تعيين موظف فى المؤسسة لاول مرة يكون تحت التجربة لمدة سنة واحدة ويصبح مثبتا تلقائيا فى الخدمة اعتبارا من تاريخ انتهاء مدة التجربة وذلك اذا لم يصدر قرار بانهاء خدماته قبل ذلك ·

(ب) يجوز انهاء خدمات الموظف خلال مدة التجربة بقرار من المرجع المختص بتعيينه ولا يحق له المطالبة باى تعويض نتيجة لذلك كما لا يجوز اعادة تعيينه فى المؤسسة مرة أخرى ·

(ج) اذا أعيد الموظف الذى ترك الخدمة فى المؤسسة قبل أن يكمل مدة التجربة فيوضع تحت التجربة من جديد كما يوضع تحت التجربة مجددا كل من أمضى خارج المؤسسة مدة تزيد على السنتين وتطبق عليه فى هاتين الحالتين أحكام الفقرة (ب) من هذه المادة ·

المادة ١١ – يستحق الموظف زيادته السنوية عند حلول ميعادها اذا لم يصدر قرار بحجبها عنه ·

المادة ١٢ – للمجلس ، بناء على تنسيب المدير العام وتوصية من الرئيس المباشر ، أن يمنح الموظف الذى يبدى جدارة فى عمله وورد عنه تقريران سنويان متتاليان بدرجة ممتاز زيادة جدارة بالاضافة لزيادته السنوية · ويشترط فى ذلك أن لا تمنح زيادة الجدارة أكثر من مرتين فى الدرجة الواحدة ·

المادة ١٣(١) – يجوز ترفيع الموظف من درجته الى درجة أعلى شاغرة اذا كان مستوفيا الشروط التالية :

(أ) أن يكون قد أمضى فى خدمة المؤسسة سنتين على الأقل ·

(ب) وان يكون راتبه الشهرى قد تجاوز :

١ – راتب السنة الثالثة فى الدرجة السادسة اذا كان الترفيع الى الدرجة الخامسة·

٢ – راتب السنة الرابعة فى الدرجة الخامسة أو الرابعة اذا كان الترفيع الى الدرجة الرابعة أو الثالثة على التوالى ·

٣ – راتب السنة الخامسة فى الدرجة الثالثة أو الثانية اذا كان الترفيع الى الدرجة الثانية أو الأولى على التوالى ·

(ج) وان يكون آخر تقريرين سنويين قد وردا عنه بدرجة جيد جدا على الأقل ·

المادة ١٤ – عند النظر فى الترفيعات يؤخذ فى الاعتبار كفاءة الموظف وانتاجه وجدارته ومسؤولياته ومؤهلاته العلمية وأقدميته فى الدرجة التى يشغلها ·

المادة ١٥ – يجرى اعداد التقارير السنوية عن عمل وسلوك جميع الموظفين من قبل مديرى الدوائر التى يعملون فيها وذلك على النماذج المقررة ·

المادة ١٦ – ينبه الموظف الذى يرد عنه تقرير بدرجة (متوسط) الى مظاهر تقصيره وينذر الموظف الذى يرد عنه تقرير بدرجة (ضعيف) ويطلب من كل منهما تحسين عمله وتلافى تقصيره واذا ورد عنه بعد ذلك تقرير بدرجة (ضعيف) فللجنة أن توصى بانهاء خدماته فى المؤسسة ·

المادة ١٧ – للمدير العام أن ينقل أى

(١) مستبدلة بالنظام رقم ٣٩ لسنة ١٩٨١ – المشار اليه

موظف من مركز الى آخر أو من وظيفة الى أخرى في المؤسسة ٠

المادة ١٨ ـ للمدير العام أن يكلف أى موظف بالقيام بأى عمل آخر بالاضافة الى عمله خلال أوقات الدوام الرسمى ولا يتقاضى الموظف أية علاوات أو مكافآت أو أجور لقاء العمل الاضافى الذى كلف بالقيام به ٠

المادة ١٩ ـ تنظم شؤون الدوام فى المؤسسة واجازات العاملين فيها بتعليمات يصدرها المدير العام ٠

المادة ٢٠ ـ اذا اضطر الموظف للتغيب عن العمل بعذر مشروع فعليه أن يعلم رئيسه المباشر بذلك فورا سواء شفويا أو هاتفيا أو برقيا أو كتابيا قبل انقضاء يوم العمل التالى على تغيبه وأن يثبت ذلك بتعبئة النموذج المقرر لهذه الغاية عند عودته للعمل ٠

المادة ٢١ ـ (أ) يعتبر الموظف فاقدا لوظيفته اذا تغيب عن عمله دون سبب مشروع أكثر من خمسة عشر يوما خلال السنة الواحدة أو أكثر من سبعة أيام متتالية ٠

(ب) لا يستحق الموظف أية رواتب أو علاوات أو مكافآت عن المدة التى يتغيب فيها عن عمله الرسمى دون سبب مشروع ٠

المادة ٢٢ ـ يستحق الموظفون أجازات عادية عن كل سنة على الوجه التالى :

المدير العام	٣٠ يوما
موظفو الدرجة الاولى والثانية	٣٠ يوما
موظفو الدرجتين الثالثة والرابعة	٢٦ يوما
موظفو الدرجتين الخامسة والسادسة	٢٢ يوما

المادة ٢٣ ـ تؤمن المؤسسة الرعاية الطبية لموظفيها وعائلاتهم وفقا للتعليمات التى يضعها المجلس بما فى ذلك تحديد المبالغ التى يترتب اقتطاعها شهريا من رواتبهم مقابل تلك الرعاية ٠

المادة ٢٤ ـ (أ) تؤدى للموظف عند نقله من مكان الى آخر أجور انتقاله وأفراد اسرته ونقل أمتعته من مركز اقامته أو وظيفته الى المركز الذى عين فيه أو نقل اليه وفقا للترتيب التالى :

الدرجة	سيارة ركوب	سيارة شحن حمولة
الاولى والثانية	كاملة أو مقعد لكل فرد من أفراد أسرته أيهما أفضل له	١٥ طن
الثالثة حتى السادسة	مقعد له ولكل فرد من أفراد أسرته	١٠ طن

(ب) تدفع أجور النقل المنصوص عليها فى الفقرة (أ) من هذه المادة وفقا لتعرفة أجور النقل المعمول بها فى الوزارات والدوائر الحكومية الاخرى ٠

المادة ٢٥ ـ للمدير العام أن يمنح أيا من موظفى المؤسسة علاوة بدل تنقل على ألا تزيد على عشرة دنانير فى الشهر وتدفع هذه العلاوة ضمن الشروط التالية :

(أ) أن لا يستعمل الموظف أو تكون تحت تصرفه سيارة خاصة بالمؤسسة يستخدمها فى تنقلاته ٠

(ب) أن يوقف صرف العلاوة عن المدة التى يتغيب فيها الموظف اذا زادت عن شهر واحد ٠

المادة ٢٦ ـ تصرف الاجور الكيلومترية للموظف الذى يستعمل سيارته الخاصة فى سفراته الرسمية خارج حدود مناطق البلديات التى يقع مركز عمله فيها وفقا للتعرفة المقررة لموظفى الحكومة ٠

المادة ٢٧ ـ يسمح للموظف عند سفره خارج المملكة بمهمة رسمية استعمال وسائط الانتقال والسفر وفقا للترتيب التالى :

الدرجـــة	سيارة ركوب	بالطائرة	بالقطار	بالباخرة
المدير العـــام	كاملة	أولى	أولى	أولى
الاولى	كاملة	أولى	أولى	أولى
الثانية والثالثة	كاملة	سياحية	ثانية	ثانية
الرابعة والخامسة والسادسة	كاملة	سياحية	سياحية	سياحية

المادة ٢٨ ـ (أ) اذا كلف أو انتدب أو استدعى أى موظف فى المؤسسة للقيام بعمل رسمى فى غير مركزه الرئيسى داخل المملكة تدفع له علاوات السفر المبينة أدناه عن كل ليلة يبيت فيها خارج ذلك المركز كما يسمح له باستعمال وسائل الانتقال وفقاللترتيب التالى :

الدرجة	دينار	سيارة ركوب
المدير العـــام	١٥	كاملة
الأولى والثانية	١٢	كاملة
الثالثة والرابعة	١٠	مقعد
الخامسة والسادسة	٨	مقعد

(ب) اذا زادت مدة التكليف أو الانتداب أو الاستدعاء عن ثلاثين يوما فيـــدفع للموظف (٥٠٪) فقط من العلاوات المبينة فى بالفقرة (أ) من هذه المادة ولمدة أخرى لا تتجاوز (٣٠) يوما٠

المادة ٢٩ ـ اذا أوفد موظف فى مهمة رسمية خارج المملكة فتدفع له علاوات السفر التالية عن كل ليلة يقضيها فى الخارج دون تحديد لعـــدد الليالى وتشمل علاوات السفر جميع النفقـــات التى يتكبدها الموظف بما فى ذلك أجور النقـــل الداخلى :

الدرجة	العلاوة بالدينار
المدير العـــام	٣٠
الأولى والثانية	٢٥
الثالثة والرابعة	٢٠
الخامسة والسادسة	١٥

المادة ٣٠ ـ العقوبات التأديبية التى يجوز توقيعها على الموظفين هى كما يلى :

(أ) التنبيه ٠ (ب) الانذار ٠

(ج) الحسم من الراتب بما لا يزيد عن ربعه فى الشهر الواحد ٠

(د) توقيف الزيادة السنوية ٠

(هـ) تأخير الترفيع ٠

(و) تنزيل الراتب فى الدرجة ٠

(ز) تنزيل الدرجة ٠

(ح) العـــزل ٠

المادة ٣١ ـ (أ) تفرض العقوبات التأديبية المنصوص عليها فى الفقرات (أ ، ب ، جـ) من المادة (٣٠) من هذا النظام على موظفى المؤسسة بقرار من المدير العام بنـــاء على تنسيب الرئيس المباشر للموظف ويستثنى من ذلك موظفو الدرجة الأولى ٠

(ب) وتفرض العقوبات التأديبية المنصوص عليها فى الفقرات (د ، هـ ، و ، ز ، ح) عـلى موظفى المؤسسة بقرار من المجلس بنـــاء عـــلى تنسيب اللجنة وتوصية المدير العام ٠

(ج) تفرض العقوبات التأديبية المنصوص عليها فى المادة (٣٠) من هذا النظام على موظفى الدرجة الاولى بقرار من المجلس بناء على تنسيب المدير العام ٠

(د) لا يجوز توقيع أكثر من عقوبة تأديبية واحدة على الموظف فى أية مخالفة مسلكية ٠

المادة ٣٢ ـ تنتهى خدمات الموظف بالعزل فى الاحوال التالية :

(أ) اذا حكم عليه بجناية أو بجرم شائن مخل بالشرف أو بالآداب العامة أو بالحبس لمـدة شهرين أو أكثر ويسرى قرار العزل فى هـــذه الحالة من تاريخ اكتساب الحكم الدرجة القطعية ٠

(ب) اذا ثبت ارتكابه ذنبا خطيرا أو خطأ فادحا يضر بمصلحة المؤسسة ٠

(ج) اذا نزلت درجتـــه ثم ارتكب ذنبـــا يستوجب تنزيل درجته للمرة الثانية فى غضون سنتين متتاليتين ٠

(د) يصدر قرار العزل من المرجع المختص بالتعيين ٠

المادة ٣٣ (١) يستحق الموظف الذى تنتهى خدماته فى المؤسسة لأى سبب من الأسباب ما عدا العزل أو فقد الوظيفة او الاستقالة مكافأة بمعدل راتب شهر عن كل سنة خدمة متواصلة فى المؤسسة ٠

المادة ٣٤ – فى الحالات التى لم يرد عنها نص خاص فى هذا النظام تطبق عليها أحكام نظام الخدمة المدنية ونظام الانتقال والسفر المعمول بهما أو أى تشريع آخر يقوم مقام أى منهما مع مراعاة ما يلى لغايات تنفيذ أحكام هذا النظام ٠

(أ) يمارس المجلس صلاحيات مجلس الوزراء ورئيس الوزراء أينما وردت فى نظام الخدمة المدنية أو أى تشريع آخر يحل محله ٠

(ب) يمارس الرئيس صلاحيات الوزير اينما وردت فى نظام الخدمة المدنية أو أى تشريع آخر يحل محله ويجوز له تفويض صلاحياته للمدير العام ٠

(ج) يمارس المدير العام صلاحيات وكيل الوزارة اينما وردت فى نظام الخدمة المدنية أو أى تشريع آخر يحل محله ويجوز له تفويض صلاحياته لأى موظف مختص فى المؤسسة ٠

(د) يمارس المجلس صلاحيات مجلس الوزراء ورئيس الوزراء المنصوص عليها فى نظام الانتقال والسفر المعمول به كما يمارس الرئيس صلاحيات كل من الوزير المختص ووزير المالية المنصوص عليها فى هذا النظام وللرئيس تفويض صلاحياته للمدير العام ٠

المادة ٣٥ – (أ) يعين الموظفون بعقود ضمن المخصصات المدرجة فى موازنة المؤسسة على النحو التالى :

١ – بقرار من المجلس بتنسيب من المدير العام بناء على توصية اللجنة اذا كان راتب الوظيفة (١٠٠) مائة دينار شهريا فما فوق ٠

٢ – بقرار من المدير العام بتنسيب من اللجنة اذا كان راتب الوظيفة أقل من (١٠٠) مائة دينار شهريا ٠

(ب) تنطبق على الموظفين بعقود أحكام هذا النظام الى المدى الذى لا تتعارض فيه مع الشروط الواردة فى عقود استخدامهم ٠

المادة ٣٦ – للمجلس بناء على تنسيب المدير العام اصدار أية تعليمات ضرورية لتنفيذ أحكام هذا النظام ٠

١٩٧٨/١/١١

نحن الحسين الأول ملك المملكة الأردنية الهاشمية

بمقتضى المادة (٣١) من الدستور ،

وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ ١٩٧٨/١/٢٥ ،

نأمر بوضع النظام الآتى :

نظام رقم (٥) لسنة ١٩٧٨(٢)
نظام موظفى صندوق التقاعد
صادر بالاستناد الى المادة (١٦)
من قانون صندوق التقاعد رقم (٦) لسنة ١٩٧٦

المادة ١ – يسمى هذا النظام (نظام موظفى صندوق التقاعد لسنة ١٩٧٨) ويعمل به من تاريخ نشره فى الجريدة الرسمية ٠

المادة ٢ – يكون للكلمات والعبارات الواردة فى هذا النظام المعانى المخصصة لها أدناه ما لم تدل القرينة على خلاف ذلك ٠

الصندوق : صندوق التقاعد ٠

المجلس : مجلس ادارة الصندوق ٠

المدير العام : مدير عام الصندوق ٠

الملاك : مجموع المراكز المقررة فى الدرجات والفئات المنصوص عليها فى هذا النظام ٠

الموظف : كل شخص يعين بقرار من المرجع المختص فى احدى وظائف الصندوق ٠

اللجنة : لجنة الموظفين المؤلفة بمقتضى أحكام هذا النظام ٠

اللجنة الطبية : اللجنة الطبية الحكومية المختصة ٠

---

(١) مستبدلة بالنظام رقم ٣٩ لسنة ١٩٨١ – المشار اليه

(٢) الجريدة الرسمية – العدد ٢٧٦١ فى ١٩٧٨/٢/١٦

المادة ٣ ـ مع مراعاة أحكام المادة (٤) من هذا النظام تسرى أحكام هذا النظام على جميع الموظفين الذين يتقاضون رواتبهم من موازنة الصندوق وذلك باستثناء الموظفين بعقود فتطبق عليهم أحكام هذا النظام بالقدر الذى لا يتعارض فيه مع الشروط المثبتة فى عقود استخدامهم ٠

المادة ٤ ـ (أ) تطبق أحكام نظام الخدمة المدنية رقم (٢٣) لسنة ١٩٦٦ وأى نظام آخر يعدله أو يحل محله على موظفى الصندوق وفى الحالات غير المنصوص عليها فى هذا النظام ٠

(ب) تحقيقا للغايات المقصودة فى الفقرة (أ) من هذه المادة يمارس المجلس صلاحيات مجلس الوزراء ورئيس الوزراء ويمارس(١) رئيس المجلس صلاحيات الوزير المختص كما يمارس المدير العام صلاحيات الوكيل ٠

المادة ٥ ـ (أ) يقسم موظفو الصندوق :

١ ـ موظفين مصنفين :

وهم الذين يعينون فى وظائف دائمة مصنفة وفقا للدرجات المبينة فى المادة (٧) من هذا النظام ٠

٢ ـ موظفين غير مصنفين :

وهم الذين يعينون فى الوظائف المنصوص عليها فى المادة (٨) من هذا النظام للقيام بالأعمال المبينة فيها ٠

٣ ـ موظفين بعقود :

وهم الذين يعينون بوظائف لمدة محدودة بموجب عقود للقيام بأعمال ومهام تتميز بالاختصاص والخبرة ٠

(ب) يحق للمدير العام تعيين أشخاص للعمل فى الصندوق لقاء أجور يومية ويخضعون لقانون العمل المعمول به ٠

المادة ٦ ـ (أ) يعين الموظفون المصنفون فى الدرجات الأولى والثانية والثالثة والموظفون بعقود بقرار من المجلس بناء على تنسيب المدير العام وتوصية اللجنة ٠

(ب) يعين الموظفون المصنفون فى الدرجات الاخرى بقرار من المدير العام بناء على تنسيب اللجنة ٠

(ج) يعين الموظفون غير المصنفين بقرار من المدير العام بناء على تنسيب اللجنة ٠

(د) يعين الأشخاص الذين يتقاضون أجورا يومية بقرار من المدير العام ٠

(هـ) لا يجوز التعيين الا فى وظيفة شاغرة فى الملاك ٠

المادة ٧ ـ (أ)(٢) تحدد درجات الموظفين المصنفين ورواتبهم وزياداتهم السنوية كما يلى :

الدرجة	ادنى مربوطها بالدينار	اعلى مربوطها بالدينار	الزيادة السنوية بالدينار
الاولى	٢٠٥	٢٧٧	٨
الثانية	١٤٧	٥ر١٩٦	٥ر٥
الثالثة	١٠٥	١٤١	٥ر٤
الرابعة	٧٥	٥ر٩٩	٥ر٣
الخامسة	٥٣	٥ر٧٠	٥ر٢
السادسة	٤٠	٤٨	٢

(١) تصحيح خطأ بالجريدة الرسمية ـ العدد ٢٧٦٤ فى ١٩٧٨/٣/١
(٢) مستبدلة بالنظام رقم ٤٨ لسنة ١٩٨١ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٣٠٠٣ فى ١٩٨١/٥/١٦

(ب) يصنف الموظف عند نفاذ هذا النظام في الدرجة التي يقع ضمنها راتبه ويجرى التعديل على هذا الراتب ليتلاءم مع الزيادات السنوية المقررة فيه ·

(ج) يقرر المجلس عدد الوظائف المصنفة في كل درجة بناء على تنسيب المدير العام ·

المادة ٨(١) ـ (٢) تحدد فئات الموظفين غير المصنفين ورواتبهم وزياداتهم السنوية كما يلي :

الفئـــة	ادنى مربوط الراتب الشهرى دينـــار	اعـــلى مربوط الراتب الشهرى دينـــار	الزيادة السنوية دينـــار
فني مهني/سائق سيارة طاهي مقصف/مأمور مقسم	٤٧	٩٧	٢ر٥
بستاني/حارس مدني/مراسل	٣٧	٧٣	١ر٥

المادة ٩ ـ تؤلف في الصندوق لجنة تسمى (لجنة الموظفين) يعين المجلس أعضاءها من بين موظفي الصندوق تتولى تقديم التنسيب في الأمور التالية :

(أ) تعيين الموظفين المصنفين وترفيعهم وتعديل رواتبهم وانهاء خدماتهم واتخاذ الاجراءات التأديبية بحقهم ·

(ب) ترشيح الموظفين للبعثات العلمية والتدريبية ·

(ج) أية مهام أخرى يحيلها المدير العام على اللجنة مما يدخل ضمن صلاحياته بمقتضى أحكام القانون أو هذا النظام ·

المادة ١٠ ـ (أ) لمجلس الوزراء أن يعين نائبا للمدير العام ويحدد راتبه وعلاواته ويتم ترفيعه بقرار من المجلس بناء على تنسيب المدير العام ·

(ب) يتم ترفيع موظفي الدرجة الاولى والثانية والثالثة بقرار من المجلس بناء على تنسيب المدير العام وتوصية اللجنة ·

(ج) يتم ترفيع سائر الموظفين الآخرين بقرار من المدير العام بناء على تنسيب اللجنة ·

المادة ١١ ـ لا يجوز تعيين أصحاب المؤهلات المبينة أدناه في الوظائف المصنفة في الصندوق بدرجات ورواتب تزيد على الدرجات والرواتب التالية :

(أ) حاملو شهادة الدراسة الثانوية الاردنية العامة (التوجيهى) أو ما يعادلها أدنى مربوط الدرجة السادسة ·

(ب) خريجو المعاهد التى مدة الدراسة الكاملة فيها سنة واحدة بعد مستوى الدراسة الثانوية الأردنية العامة أو ما يعادلها راتب السنة الثالثة من الدرجة السادسة ·

(ج) خريجو المعاهد التى مدة الدراسة الكاملة فيها سنتان بعد مستوى الدراسة الثانوية الأردنية العامة أو ما يعادلها أدنى مربوط الدرجة الخامسة ·

(د) خريجو المعاهد التى مدة الدراسة الكاملة فيها ثلاث سنوات بعد مستوى الدراسة الثانوية الاردنية العامة أو ما يعادلها راتب السنة الرابعة من الدرجة الخامسة ·

(هـ) خريجو الجامعات والكليات العالية من حملة الشهادة الجامعية الاولى (بكالوريوس أو ليسانس) بأدنى مربوط الدرجة الرابعة ·

(و) خريجو الجامعات والكليات العالية الذين يحملون شهادة الدبلوم للدراسات العليا بعد الحصول على الشهادة الجامعية الاولى براتب السنة الثالثة من الدرجة الرابعة ·

---

(١) صحح رقم المادة بالتصحيح المنشور في الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٧٦٤ في ١٩٧٨/٣/١

(٢) مستبدلة بالنظام رقم ٤٨ لسنة ١٩٨١ ـ المشار اليه

(ز) خريجو الجامعات والكليات العالية الذين يحملون شهادة الماجستير براتب السنة الخامسة من الدرجة الرابعة ٠

(ح) حاملو شهادة الدكتوراه براتب السنة الخامسة من الدرجة الثالثة ٠

المادة ١٢ ـ (أ) يجوز الاخذ بالخبرة العملية بعين الاعتبار فى تحديد درجة أو راتب المرشح لاية وظيفة فى الصندوق شريطة أن تكون الخبرة مما يتطلبها العمل فى الصندوق وأن يعتمد فى ذلك التحديد المؤهل العلمى الاخير أو الخبرة اللاحقة لاى مؤهل علمى سابق أيهما أفضل لمصلحته فى التعيين ٠

(ب) يكون الموظف عند تعيينه فى الصندوق تحت التجربة لمدة ستة أشهر ٠

المادة ١٣ ـ (أ) تنظم شؤون الدوام والاجازات لموظفى الصندوق بمقتضى تعليمات يصدرها المجلس ٠

(ب) اذا تغيب الموظف عن العمل بعذر مشروع فعليه أن يعلم رئيسه المباشر بذلك فورا بأية وسيلة قبل انقضاء يوم العمل التالى على تغيبه وأن يثبت ذلك بتعبئة النموذج المقرر لهذه الغاية حال التحاقه بمركز عمله ٠

المادة ١٤ ـ (أ) يعتبر الموظف فاقدا لوظيفته اذا تغيب عن عمله دون سبب مقبول أكثر من خمسة عشر يوما متفرقة خلال السنة الواحدة أو أكثر من سبعة أيام متتالية ٠

(ب) لا يستحق الموظف أى رواتب أو علاوات أو مكافآت عن المدة التى يتغيب فيها عن مركز عمله الرسمى دون عذر مقبول ٠

المادة ١٥ ـ يستحق المذكورون تاليا أجازات عادية عن كل سنة حسب التفصيل التالى :

(أ) المدير العام ونائبه وموظفو الدرجتين الاولى والثانية ٣٠ يوما ٠

(ب) موظفو الدرجتين الثالثة والرابعة ٢٦ يوما ٠

(ج) موظفو الدرجتين الخامسة والسادسة والموظفين غير المصنفين براتب لا يقل عن (٤٥) دينارا ٢٢ يوما ٠

(د) الموظفون غير المصنفين براتب يقل عن (٤٥) دينارا ١٦ يوما ٠

المادة ١٦ ـ للمدير العام الحق فى استدعاء الموظف من أجازته العادية قبل انقضاء مدتها ويتحمل الصندوق فى هذه الحالة نفقات عودته بوسيلة السفر المسموح بها سواء كان ذلك داخل المملكة أو خارجها ٠

المادة ١٧ ـ (أ) يمنح المدير العام أجازته السنوية بموافقة رئيس المجلس ٠

(ب) يمنح أى موظف أجازته السنوية بموافقة المدير العام أو من يفوضه بناء على تنسيب رئيسه المباشر ٠

(ج) يكون تقديم طلب الاجازة والموافقة عليها خطيا ٠

المادة ١٨ ـ يتقاضى الموظف المجاز مرضيا من قبل اللجنة الطبية رواتبه وعلاواته وفقا لما يلى :

(أ) تصرف رواتبه وعلاواته كاملة عن الشهور الاربعة الاولى ٠ ويصرف نصف الرواتب والعلاوات عن الشهور الاربعة التالية ويعتبر بدء مدة الاجازة المرضية من التاريخ الذى تحدده اللجنة الطبية ٠

(ب) اذا لم يشف الموظف من مرضه بعد انتهاء مدة الثمانية شهور المنصوص عليها فى الفقرة السابقة فتعاد معاينته من قبل اللجنة الطبية ، فاذا وجدت اللجنة لدى معاينتها الموظف مرة ثانية ان مرضه غير قابل للشفاء فتنهى خدماته بقرار من المدير العام ٠

(ج) اذا وجدت اللجنة الطبية لدى معاينتها للموظف مرة ثانية أن مرضه قابل للشفاء ولكنه ليس قادرا على استئناف عمله ، فيجوز للمدير العام بناء على تنسيب اللجنة تمديد أجازته المرضية لمدة أخرى لا تتجاوز أربعة أشهر بنصف الرواتب والعلاوات بعد الاشهر الثمانية الأولى من مرضه ، واذا لم يشف الموظف خلال هذه المدة ولم يصبح قادرا على استئناف عمله فتنتهى خدماته حكما لعدم لياقته الصحية ٠

المادة ١٩ ـ (أ) تمنح الزيادات السنوية للموظفين بقرار من المدير العام بناء على تنسيب

الرؤساء المباشرين فى مواعيد تعيينهم أو ترفيعهم من كل عام ولا يجوز منح الموظف زيادته السنوية الا بعد مرور سنة كاملة على تاريخ تعيينه أو ترفيعه ·

(ب) يجوز المدير العام أن يمنح الموظف الذى يبدى جدارة فى عمله زيادة سنوية اضافية واحدة كما هى مقررة لدرجته أو لفئته شريطة أن يكون قد ورد عنه تقريران سنويان متتاليان من رئيسه المباشر بدرجة جيد ، وشرط أن لا يحصل على أكثر من زيادتين اضافيتين خلال مكوثه فى الدرجة الواحدة ·

المادة ٢٠ ـ (أ) اذا حصل موظف مصنف فى الصندوق على مؤهل علمى مما يتصل مباشرة بأعمال الصندوق فيطبق عليه أحد الحكمين التاليين أيهما أفضل لمصلحته :

١ ـ يعطى راتب الشهادة المقررة بحسب احكام هذا النظام ·

٢ ـ يعطى زيادة سنوية واحدة كما هى مقررة لدرجته اذا حصل على شهادة البكالوريوس او الدبلوم العالى أو الماجستير أو الدكتوراه ·

(ب) فى حالة عدم وجود مركز شاغر فى الدرجة التى يستحقها الموظف المصنف تطبيقا لاحكام الفقرة (أ) اعلاه فيجوز أن يعدل راتبه جزئيا ضمن الدرجة الادنى فيها مباشرة بحيث يعطى الراتب المقرر على أن يكون له حق الاولوية فى الترفيع للدرجة التى يستحقها عند شغور أول مركز فيها ·

(ج) يجوز تصنيف الموظف غير المصنف اذا حصل على مؤهل علمى أو فنى يؤهله للعمل فى الوظائف المصنفة ·

المادة ٢١(١) ـ يجوز ترفيع الموظف من درجة الى درجة أعلى شاغرة اذا كان مستوفيا الشروط التالية :

(أ) أن يكون قد أمضى فى خدمة المؤسسة مدة سنتين على الأقل ·

(ب) وأن يكون راتبه الشهرى قد تجاوز .

١ ـ راتب السنة الثالثة من الدرجة السادسة اذا كان الترفيع الى الدرجة الخامسة ·

٢ ـ راتب السنة الرابعة من الدرجة الخامسة أو الرابعة اذا كان الترفيع الى الدرجة الرابعة أو الثالثة على التوالى ·

٣ ـ راتب السنة الخامسة من الدرجة الثالثة أو الثانية اذا كان الترفيع الى الدرجة الثانية أو الأولى على التوالى ·

(ج) وأن يكون آخر تقريرين سنويين قد وردا عنه بتقدير جيد

(د) يراعى فى تقييم عمل أى موظف لغايات ترفيعه المؤهلات العلمية الحاصل عليها والكفاءة فى العمل والأقدمية فى الدرجة ·

المادة ٢٢ ـ (أ) يجرى اعداد التقارير السنوية عن عمل وسلوك جميع الموظفين من الدرجة الثانيه فما دونها والموظفين غير المصنفين من قبل الرؤساء المباشرين ، ولا تنظم هذه التقارير عن نائب المدير العام ·

(ب) تعد التقارير على النموذج المقرر لهذه الغاية وتدون فيها كفاءات الموظفين وسلوكهم ونشاطهم بدقة وتجرد وتقدر كفاءة الموظف باحدى التقديرات التالية :

جيد ، مناسب ، ضعيف ·

المادة ٢٣ ـ (أ) يصرف لكل موظف مكافأة تعادل راتب شهرين مع العلاوات فى كل سنة وتدفع على قسطين أحدهما فى نهاية شهر حزيران والآخر فى نهاية شهر كانون أول ·

(ب) لا تصرف هذه المكافأة عن المدة التى لا يتقاضى فيها الموظف راتبا لاى سبب كان ·

المادة ٢٤ ـ للمجلس بتنسيب من المدير العام أن ينقل أى موظف من موظفى الدرجات الاولى والثانية والثالثة من وظيفة الى وظيفة أخرى فى الصندوق بنفس الدرجة والراتب مراعيا فى ذلك مصلحة العمل فى الصندوق ويمارس المدير العام صلاحية نقل سائر الموظفين الآخرين ·

(١) مستبدلة بالنظام رقم ٤٨ لسنة ١٩٨١ ـ المشار اليه

المادة ٢٥ ـ للمدير العام أن يكلف أى موظف بانجاز أى عمل يمكن أن يتأثر بغياب أحد الموظفين لأى سبب كان وذلك أثناء الدوام الرسمى ، ولا يتقاضى الموظف أية علاوات لقاء الأعمال الاضافية التى أوكلت اليه ·

المادة ٢٦ ـ يجوز للمجلس الموافقة على اعارة أى موظف مصنف للخدمة فى الدوائر والمؤسسات الحكومية أو المؤسسات الاقتصادية والمالية الدولية أو الاقليمية أو المحلية وذلك بعد موافقة الموظف ويراعى فى ذلك ما يلى :

(أ) يقرر المجلس مدة الاعارة وشروطها الاخرى على أن لا تتجاوز مدتها ثلاث سنوات ، ولا يجوز اعارة الموظف المصنف بعد تلك المدة الا بعد مرور ثلاث سنوات على تاريخ انتهاء اعارته الاخيرة ·

(ب) تضاف مدة الخدمة التى يقضيها الموظف المصنف معارا الى مدة خدمته فى الصندوق كما تحسب هذه المدة أيضا من حيث استحقاق الزيادة السنوية والترفيع وذلك اذا كانت الاعارةللخدمة فى الدوائر والمؤسسات الحكومية الاردنية والمحلية ·

(جـ) لا يتقاضى الموظف المصنف المعار طيلة مدة اعارته أى جزء من راتبه لدى الصندوق ولا أية علاوات أو مكافآت ولا يستحق من الصندوق أية أجازات عن مدة الاعارة ·

(د) عند انتهاء مدة الاعارة يعاد الموظف الى وظيفة مناسبة براتب يعادل ما كان يستحقه لو لم تجر اعارته ·

(هـ) لا يخضع الموظف المصنف طيلة مدة اعارته لتعليمات صندوق الادخار كما لا يكون الموظف مشمولا بالتأمين السارى المفعول على موظفى الصندوق ولا يستفيد من أية حقوق أو امتيازات وردت فى هذا النظام باستثناء ما تنص عليه هذه المادة ·

المادة ٢٧ ـ العقوبات التأديبية التى يجوز توقيعها على الموظفين هى ما يلى :

(أ) التنبيه ·

(ب) الانذار ·

(جـ) الحسم من الراتب بما لا يزيد على ربعه فى الشهر الواحد ·

(د) توقيف الزيادة السنوية ·

(هـ) تأخير الترفيع بالنسبة للموظفين المصنفين ·

(و) تنزيل الراتب فى الدرجة أو الفئة ·

(ز) تنزيل الدرجة بالنسبة للموظفين المصنفين ·

(ح) العزل ·

المادة ٢٨ ـ (أ) تفرض العقوبات التأديبية المنصوص عليها فى الفقرات (أ ، ب ، جـ) من المادة (٢٧) من هذا النظام على موظفى الصندوق باستثناء موظفى الدرجة الاولى بقرار من المدير العام بناء على تنسيب الرئيس المباشر للموظف ·

(ب) وتفرض العقوبات التأديبية المنصوص عليها فى الفقرات (د ، هـ ، و ، ز ، ح) على موظفى الصندوق بقرار من المجلس بناء على تنسيب اللجنة ·

(جـ) تفرض العقوبات التأديبية المنصوص عليها فى المادة (٢٧) من هذا النظام بالنسبة لموظفى الدرجة الأولى بقرار من المجلس بناء على تنسيب من المدير العام ·

(د) لا يجوز للمجلس أو المدير العام توقيع أكثر من عقوبة تأديبية واحدة على الموظف عند ارتكابه لاية مخالفة مسلكية ·

المادة ٢٩ ـ تنتهى خدمات الموظف بالعزل فى الاحوال التالية :

(أ) اذا حكم عليه بجناية أو بجرم شائن مخل بالشرف أو الآداب العامة أو بالحبس لمدة تزيد عن شهرين · وفى هذه الحالة يصدر قرار العزل اعتبارا من تاريخ اكتساب الحكم الدرجة القطعية ·

(ب) اذا نزلت درجته بالنسبة للموظف المصنف أو نزل راتبه بالنسبة للموظف غير المصنف ثم ارتكب ذنبا آخر يستوجب تنزيل درجته أو راتبه للمرة الثانية فى غضون سنتين متتاليتين ·

المادة ٣٠ ـ اذا أقيمت دعوى جزائية ضد الموظف يجب أن لا تتخذ بحقه أية اجراءات ناشئة عن التهمة الجزائية الى أن يصدر الحكم النهائى فى القضية ·

المادة ٣١ ـ (أ) للمدير العام أن يكف يد الموظف عن العمل اذا أحيل الى المجلس أو الى اللجنة أو الى المحكمة لاتخاذ اجراءات تأديبية أو جزائية بحقه .

(ب) للموظف المكفوفة يده عن العمل الحق فى أن يتقاضى نسبة من راتبه لا تزيد عن النصف حسبما يقرره المدير العام وذلك عن كامل المدة المكفوفة يد الموظف فيها عن العمل .

(ج) اذا لم تسفر الاجراءات المتخذة بحق الموظف المكفوفة يده عن انهاء خدماته فيستحق راتبه كاملا مع العلاوات المقررة عن المدة التى كانت يده فيها مكفوفة اذا كانت تلك المدة تسعة أشهر أو أقل اما اذا زادت مدة كف اليد عن تسعة اشهر فيعطى راتبه الكامل مع العلاوات عن الاشهر التسعة الاولى ونصف الراتب مع العلاوات المقررة عن المدة الزائدة عن التسعة أشهر .

المادة ٣٢ ـ (أ) تعتبر خدمة الموظف منتهية فى أى من الحالات التالية :

١ ـ اذا بلغت خدمته فى الصندوق أربعين سنة .

٢ ـ اذا أكمل الستين من العمر ويجوز للمجلس بموافقة الموظف تمديد خدمته بعد ذلك لمدة أو لمدد أقصاها خمس سنوات .

٣ ـ اذا طلب الموظف انهاء خدمته بعد أن أمضى فى خدمة الصندوق (٣٠) عاما .

٤ ـ الوفاة .

٥ ـ عدم اللياقة الصحية بقرار من اللجنة الطبية .

٦ ـ الاستقالة المقبولة .

٧ ـ الاستغناء عن الخدمة .

٨ ـ فقد الجنسية الاردنية .

٩ ـ العزل .

١٠ ـ فقد الوظيفة

(ب) اذا أصبح الموظف غير مفيد للصندوق أو للخدمة فيه لأى سبب فللمجلس الاستغناء عن خدمته اذا كانت درجته أولى أو ثانية أو ثالثة ويمارس المدير العام تلك الصلاحية بالنسبة لسائر الموظفين .

(ج) اذا انتهت خدمة الموظف لاحد الأسباب المبينة فى البنود من (١ الى ٥) والبندين (٧ و ٨) من الفقرة (أ) من هذه المادة بمقتضى الفقرة (ب) منها فتدفع له التعويضات التالية :

١ ـ المبالغ المتحققة له فى صندوق الادخار .

٢ ـ راتب الأجازة العادية المستحقة حتى تاريخ انتهاء خدمته .

٣ ـ راتبه الشهرى الأخير عن كل سنة قضاها فى خدمة الصندوق .

٤ ـ ما يستحق من المكافآت السنوية عن مدة خدمته .

٥ ـ الرواتب والعلاوات المستحقة له حتى تاريخ انتهاء الخدمة .

المادة ٣٣ ـ (٢)

المادة ٣٤ ـ تقتطع من المبالغ المستحقة للموظف عند انتهاء الخدمة لاى سبب كان جميع المبالغ المستحقة للصندوق على الموظف بما فى ذلك قروض صندوق الادخار .

المادة ٣٥ (٣) تعنى عبارة (الراتب الاخير) (الراتب الشهرى الاساسى مضافا اليه العلاوات التى يستحقها الموظف .

المادة ٣٦ ـ يجرى التقاص بين مجموع المبالغ المستحقة للموظف بموجب هذا النظام وأية التزامات عليه للصندوق مهما كانت ، وتسدد استحقاقات الموظف فور انتهاء خدمته ، أما الالتزامات التى تترتب عليه بنتيجة التقاص فتوضع بشأنها بموافقة المدير العام ترتيبات خاصة تبين كيفية سدادها والوفاء بها .

المادة ٣٧ ـ تحدد علاوات السفر التى تدفع لاعضاء المجلس اذا أوفدهم الصندوق بمهمة رسمية بقرار من المجلس .

المادة ٣٨ ـ تدفع لكل عضو من أعضاء المجلس المكافآت السنوية التى يحددها مجلس الوزراء على أن لا تزيد على (٣٦٠) دينارا فى السنة .

المادة ٣٩ ـ يتولى المجلس القيام بجميع الصلاحيات المعطاة للجنة بموجب هذا النظام الى أن يتم تشكيلها .

---

(١) معدلة بالنظام رقم ٤٨ لسنة ١٩٨١ ـ المشار اليه

(٢ و ٣) مستبدلة بالنظام رقم ٤٨ لسنة ١٩٨١ ـ المشار اليه

المادة ٤٠ ـ اذا لحق بالصندوق أى خسارة نتيجة تقصير أو اهمال أو عمل غير مشروع ارتكبه الموظف فيكون مسؤولا عن قيمة تلك الخسارة مهما بلغت ٠

المادة ٤١ ـ تمنح علاوة مقدارها خمسة دنانير شهريا لأمناء الصناديق فى الصندوق وذلك لمواجهة أى نقص يتعرضون له أثناء اعمالهم وتصرف هذه العلاوات وفقا للتعليمات التى يقررها المدير العام ٠

المادة ٤٢ ـ (أ) يتحمل الصندوق نفقات تركيب الهواتف ونقلها ورسوم الاشتراك فيها وأجور المخابرات الرسمية وذلك للمدير العام ونائب المدير العام ومدراء الفروع ومدراء الدوائر ٠

(ب) يقدم الصندوق للموظف غير المصنف الملابس التى يقررها المدير العام ٠

المادة ٤٣ ـ (أ) يؤمن الصندوق الرعاية الطبية لموظفيه ومستخدميه وعائلاتهم وفقا للتعليمات التى يضعها المجلس بما فى ذلك تحديد المبالغ التى يترتب اقتطاعها شهريا من رواتبهم مقابل تلك الرعاية ٠

(ب) لغايات تطبيق أحكام الفقرة (أ) من هذه المادة ، تشمل عائلة الموظف :

١ ـ الزوجة ٠

٢ ـ الاولاد حتى سن الحادية والعشرين اذا كانوا يعيشون معه ويتولى اعالتهم ٠

٣ ـ الوالدين اللذين يعيلهما الموظف ٠

المادة ٤٤ ـ (أ) تؤدى للموظف عند نقله من مكان الى آخر أجور انتقاله وأفراد أسرته ونقل أمتعته البيتية من مركز اقامته أو وظيفته الى المركز الذى نقل اليه وفقا للترتيب التالى :

الدرجة	سيارة ركوب	بالقطار	سيارة شحن حمولة
نائب المدير العام وموظفو الدرجات الاولى والثانية والثالثة	كاملة (أو مقعد لكل فرد من أفراد اسرته أيهما أفضل له)	أولى	١٢ طن
موظفو الدرجات الرابعة والخامسة والسادسة وبقية الموظفين	مقعد له ولكل فرد من أفراد اسرته	ثانية	١٠ طن

(ب) تطبق التعرفة المقررة فى وزارة المالية لسيارات الركوب وسيارات الشحن ٠

المادة ٤٥ ـ للمدير العام أن يمنح علاوة نقل شهرية لأى من مشغلى المناصب التالية لتغطية تكاليف تنقلاتهم فى مهماتهم الرسمية أثناء الدوام الرسمى أو بعده حسب الترتيب التالى :

١ ـ نائب المدير العام　　١٥ دينارا

٢ ـ موظفو الدرجة الاولى/أو مدير الفرع　　١٠ دنانير

على أن يوقف صرف العلاوة عن المدة التى يتغيب فيها الموظف عن مركز عمله اذا زادت مدة التغيب عن شهر واحد ٠

المادة ٤٦ ـ (أ) تصرف أجور كيلومترية بالمعدل المقرر للدوائر الحكومية للموظفين الذين يتقاضون العلاوات الشهرية المقطوعة المنصوص عليها فى (المادة ٤٥) من هذا النظام وذلك فى حالة استعمال سياراتهم فى أعمال رسمية للصندوق خارج حدود مناطق البلديات التى تقع مراكز أعمالهم فيها ٠

(ب) تصرف أجور كيلومترية بالمعدل المقرر للدوائر الحكومية للموظفين الذين يستعملون سياراتهم الخاصة فى تادية أعمال رسمية للصندوق داخل أو خارج حدود مناطق البلديات التى تقع مراكز أعمالهم فيها وذلك اذا كانوا لا يتقاضون العلاوات الشهرية المقطوعة المنصوص عليها فى المادة (٤٥) من هذا النظام ٠

المادة ٤٧ ـ يسمح للموظف عند سفره داخل أو خارج المملكة بمهمة رسمية باستعمال وسائل الانتقال والسفر وفقا للترتيب التالى :

الدرجة والوظيفة	سيارة ركوب	بالقطار	بالباخرة	بالطائرة
نائب المدير العام وموظفو الدرجة الاولى	كاملة	أولى	أولى	أولى
موظفو الدرجتين الثانية والثالثة	كاملة	أولى	ثانية	سياحية
الموظفون الآخرون	مقعد	ثانية	سياحية	سياحية

المادة ٤٨ ـ (أ) اذا كلف أو انتدب أو استدعى موظف للقيام بعمل رسمي في مركز عمله الرئيسي داخل المملكة تدفع له علاوات السفر التالية عن كل ليلة :

نائب المدير العام وموظفو الدرجة الاولى	١٠ دنانير
موظفو الدرجة الثانية والثالثة	٨ دنانير
موظفو الدرجتين الرابعة والخامسة	٦ دنانير
الموظفون الآخرون	٤ دنانير

(ب) اذا لم تتطلب المهمة المبيت وتجاوزت مدتها ست ساعات أو تجاوزت مدتها ساعتين بعد موعد الدوام الرسمي فتدفع للموظف نصف العلاوات المقررة في الفقرة (أ) أعلاه ·

(ج) تدفع للموظف مياومات كاملة عن أربعة عشر يوما بنفس المعدلات السابقة وذلك عند نقله من مركز عمله الدائم الى مركز عمل جديد في مدينة أخرى داخل المملكة ·

المادة ٤٩ ـ (أ) اذا أوفد الموظف بمهمة رسمية خارج المملكة فتدفع له علاوات السفر التالية عن كل ليلة يقضيها في الخارج دون تحديد لعدد الليالي :

الوظيفة والدرجة	العلاوة بالدينار
نائب المدير العام وموظفو الدرجة الاولى	٣٠
موظفو الدرجة الثانية	٢٥
موظفو الدرجة الثالثة والرابعة	٢٠
موظفو الدرجتين الخامسة والسادسة والموظفون غير المصنفين	١٥

(ب) اذا كان الموظف الموفد بمهمة رسمية يحل بضيافة الجهة الموفد اليها فتدفع له علاوة بمعدل (٤٠٪) بمقتضى أحكام الفقرة (أ) من هذه المادة ·

المادة ٥٠ ـ (أ) اذا وجهت دعوة رسمية الى الموظف للسفر خارج المملكة من قبل الحكومات والمؤسسات والهيئات الأجنبية أو أية جهة أخرى فلا يجوز للموظف أن يقبل الدعوة أو يسافر الا بموافقة المدير العام الخطية ·

(ب) اذا قبل الموظف الدعوة بموافقة المدير العام لأن لها صلة بعمله أو أوفد على نفقة جهة أخرى فتدفع له علاوة بمعدل (٤٠٪) بمقتضى أحكام المادة (٤٩) من هذا النظام ولا تحسب مدة الدعوة من اجازته السنوية ·

المادة ٥١ ـ تحدد علاوات السفر التي تدفع لاعضاء المجلس اذا أوفدهم الصندوق بمهمة رسمية بقرار من المجلس على أن لا تزيد على (٥٠) دينارا لكل ليلة ، ويمنح رئيس الوفد علاوة اضافية قدرها (٥٠٪) من العلاوات المقررة ·

المادة ٥٢ ـ باستثناء ما نص عليه في المواد من (٤٤ ـ ٥١) من هذا النظام يطبق نظام الانتقال والسفر رقم (٤٦) لسنة ١٩٧٢ وأي نظام آخر يعدله أو يحل محله على موظفي الصندوق على أن يمارس المجلس صلاحية مجلس الوزراء ورئيس الوزراء ويمارس رئيس المجلس صلاحيات وزير المالية كما يمارس المدير العام صلاحيات الوزير المختص ·

المادة ٥٣ ـ يتم ترشيح الموظفين للبعثات بقرار يتخذه المجلس بناء على تنسيب المدير العام وتوصية من اللجنة ·

المادة ٥٤ ـ (أ) اذا أوفد الموظف في بعثة دراسية أو تدريبية خارج المملكة لمدة لا تزيد عن أربعة أشهر ولم تصرف له أية مخصصات أو تقدم له أية تسهيلات من جهة أخرى فتدفع له أجور السفر والرسوم المدرسية وأثمان الكتب وعلاوات شهرية حسب الجدول التالي :

الوظيفة والدرجة	العلاوة بالدينار
نائب المدير العام وموظفو الدرجة الاولى	١٣٠
موظفو الدرجات الثانية والثالثة والرابعة	١١٠
موظفو الدرجتين الخامسة والسادسة والموظفون غير المصنفين	١٠٠

(ب) تدفع للموظف الموفد في بعثة دراسية أو تدريبية خارج المملكة المياومات المنصوص عليها في المادة (٤٩) عن أربعة عشر يوما على أن تطرح هذه الايام من كامل المدة التي يستحق عنها العلاوات المنصوص عليها في الفقرة (أ) من هذه المادة ·

المادة ٥٥ ـ اذا أوفد موظف في بعثة دراسية أو تدريبية خارج المملكة لمدة تزيد عن أربعة أشهر على نفقة الصندوق ولم تصرف له أية مخصصات أو تقدم له أية تسهيلات من جهة أخرى فتدفع له أجور السفر والرسوم المدرسية وأثمان الكتب وعلاوات شهرية حسب الجدول التالي :

الوظيفة والدرجة	العلاوة بالدينار
نائب المدير العام وموظفو الدرجة الاولى	١١٠
موظفو الدرجات الثانية والثالثة والرابعة	٩٠
موظفو الدرجتين الخامسة والسادسة والموظفون غير المصنفون	٨٠

المادة ٥٦ ـ يجوز للمدير العام أن يمنح الموظف الموفد في بعثة دراسية أو تدريبية سلفة على راتبه ومياوماته لمدة البعثة أو الرواتب والمياومات المستحقة لمدة أربعة أشهر أيهما أفضل ·

المادة ٥٧ ـ تطبق أحكام نظام البعثات العلمية المعمول بها في المملكة على سائر الشؤون الاخرى المتعلقة بالمبعوثين وغير المنصوص عليها في هذا النظام ·

المادة ٥٨ ـ (أ) ينشأ في صندوق التقاعد صندوق ادخار يشترك حكما في عضويته المدير العام ونائب المدير العام وجميع موظفي الصندوق ·

(ب) يحسم من كامل الراتب الاساسي لكل مشترك في الصندوق (٥٪) خمسة بالمائة ويودع في الصندوق في حساب خاص باسم العضو ·

(ج) يدفع صندوق التقاعد شهريا لحساب العضو ما قيمته (١٠٪) عشرة بالمئة عن كامل راتبه الشهري الاساسي ·

المادة ٥٩ ـ تحفظ في صندوق التقاعد حسابات خاصة مستقلة لاموال صندوق الادخار ويستثمر المبلغ المتجمع في هذا الصندوق بالطريقة التي يقررها المدير العام بناء على تنسيب اللجنة ·

المادة ٦٠ ـ يبدأ اشتراك الموظف في صندوق الادخار من تاريخ تثبيته في الخدمة ·

المادة ٦١ ـ لا يحق للموظف المجاز بدون راتب الاشتراك في صندوق الادخار طيلة مدة الاجازة ·

المادة ٦٢ ـ يجوز بقرار من المدير العام وتنسيب من اللجنة الاقتراض من صندوق الادخار شريطة أن لا يتجاوز المبلغ المقترض في وقت من الاوقات مجموع راتب شهرين أو مجموع مساهمة المقترض في الصندوق أيهما أكثر بفائدة تزيد (١٪) واحد بالمائة عن سعر الخصم الرسمي المقرر لدى البنك المركزي وتنظم جميع أمور الاقتراض الاخرى بتعليمات خاصة يصدرها المدير العام ·

المادة ٦٣ ـ (أ) يدفع للمشترك في صندوق الادخار جميع المبالغ المتجمعة لحسابه في الصندوق من اشتراكاته والعائدات عليها ومساهمة صندوق التقاعد في الحالات التالية :

١ ـ عند تركه العمل لبلوغه الستين ·

٢ ـ عند تركه العمل بعد خدمة صندوق التقاعد خمسة عشر سنة ·

٣ ـ انتهاء خدمته لعدم لياقته الصحية ·

٤ ـ عند انهاء الصندوق لعمل الموظف لاجراءات غير تأديبية ·

٥ ـ عند وفاة المشترك ·

(ب) يدفع للمشترك جميع المبالغ المتجمعة في صندوق الادخار من اشتراكه فقط والعائدات عليها في الحالات التالية :

١ ـ اذا استقال المشترك قبل اكمال خدمة في الصندوق مدتها خمس عشرة سنة ·

٢ ـ عند انهاء خدماته في الصندوق لاجراءات تأديبية ·

المادة ٦٤ ـ للمجلس أن يصدر أية تعليمات يراها ضرورية لتطبيق أحكام هذا النظام ·

١٩٧٨/١/٢٥

نحن الحسن بن طلال نائب جلالة الملك المعظم

بمقتضى المادة (٣١) من الدستور

وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ ١٩٧٨/٢/١٥

نأمر بوضع النظام الآتي :

نظام رقم (١٩) لسنة ١٩٧٨(١)
نظام مستخدمي مؤسسة النقل العام

صادر بالاستناد الى المادة (١٦)
من قانون مؤسسة النقل العام رقم ٢١ لسنة ١٩٧٥

المادة ١ ـ يسمى هذا النظام (نظام مستخدمي مؤسسة النقل العام لسنة ١٩٧٨) ويعمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية ٠

المادة ٢ ـ يكون للكلمات والعبارات التالية الواردة في هذا النظام المعاني المخصصة لها في أدناه ما لم تدل القرينة على خلاف ذلك :

المؤسسة : مؤسسة النقل العام ٠

المجلس : مجلس ادارة المؤسسة

الرئيس : رئيس مجلس ادارة المؤسسة ٠

المدير العام : مدير عام المؤسسة ٠

اللجنة : لجنة شؤون المستخدمين التي يؤلفها المجلس بتنسيب من المدير العام ٠

المستخدم : كل شخص يعين في احدى وظائف ملاك المستخدمين في المؤسسة ٠

الملاك : مجموع المراكز المقررة في الوظائف المنصوص عليها في هذا النظام ٠

المادة ٣ ـ تسرى أحكام هذا النظام على المستخدمين الدائمين في الملاك ولا تنطبق على العمال الذين يعينهم المدير العام بأجور يومية للقيام بأعمال مؤقتة وانما تطبق عليهم أحكام قانون العمل السارى المفعول ٠

المادة ٤(٢)(٣) (أ) تحدد فئات ملاك المستخدمين ورواتبهم والزيادة السنوية كما يلي:

اسم الوظيفة	الراتب الشهرى بالدينار من	الى	الزيادة السنوية دينار
١ ـ خبير مهني	١٠٨	١٨٠	٦
٢ ـ ميكانيكي كهربائي مجلس هياكل	٧٢	١٥٧	٥
٣ ـ حداد / لحيم / خراط / مصلح مبردات / دهان / قزاز خطاط / منجد نجار / مصلح اطارات / غسال ومشحم	٦٠	١٢٠	٣
٤ ـ خازن فني / أمين مستودع	٦٠	١٢٠	٣
٥ ـ سائق باص كبير	٨٢	١٤٢	٣
٦ ـ سائق :			
(أ) باص صغير	٦٦	١١٠	٢
(ب) سيارة	٤٧	٨٧	٢
(ج) دراجة نارية	٤١	٧١	٢
٧ ـ مأمور موقف / مفتش / مراقب	٤٧	٨٧	٢
٨ ـ مأمور مقسم / طابع كاتب	٤١	٨١	٢
٩ ـ حارس / مراسل ، عامل	٣٧	٧٧	٢

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٧٦٨ في ١٩٧٨/٤/١٦

(٢) مستبدلة بالنظام رقم ٥٧ لسنة ١٩٧٩ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٨٦٠ في ١٩٧٩/٥/١٦

(٣) مستبدلة بالنظام رقم ٥٤ لسنة ١٩٨١ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٣٠٠٣ في ١٩٨١/٥/١٦

(ب) ينقل المستخدمون المنصوص عليهم في الفقرة بموجب سلم الرواتب المنصوص عليه فيها.(١)

(ج) لا يجوز منح المستخدم أي علاوات باستثناء ما نص عليه في هذا النظام .

(د) تصرف لكل مستخدم مكافأة تعادل راتب شهر مع العلاوات في كل سنة وتدفع في نهايتها على أن لا تصرف هذه المكافأة عن المدة التي لا يتقاضى فيها المستخدم راتبا لأي سبب من الأسباب (٢) .

المادة ٥ ـ يستحق المستخدم علاوة شخصية مقدارها (١٨) دينارا شهريا (٣) .

المادة ٦(٤)(أ) يستحق المستخدم العلاوة العائلية الشهرية التي يتقاضاها موظفو الحكومة.

(ب) لا تدفع العلاوة الا لزوجة واحدة فقط .

(ج) لا تدفع العلاوة العائلية في الحالات التالية :

١ ـ الى المستخدمة عن زوجها .

٢ ـ الى المستخدمة عن أولادها اذا كان والدهم على قيد الحياة .

٣ ـ الى المستخدم عن زوجته التي تتقاضى راتبا شهريا من مصلحة عامة .

٤ ـ عن أي من الاولاد بعد اكمالهم الثامنة عشرة من عمره .

المادة ٧ ـ للمدير العام أن ينقل أي مستخدم من مركز عمل الى آخر أو من وظيفة الى أخرى بنفس الراتب .

المادة ٨ ـ للمجلس بناء على تنسيب المدير العام وضع التعليمات اللازمة التي تنظم شؤون المستخدمين فيما يتعلق بتعيينهم ونقلهم ومنحهم الزيادات السنوية ومعاقبتهم وقبول استقالاتهم ودوامهم واجازاتهم ومعالجتهم الطبية وانهاء خدماتهم والتعويضات المستحقة لهم .

المادة ٩ ـ تطبق أحكام قانون العمل المعمول به على الحالات التي لم يرد عليها نص في هذا النظام .

١٩٧٨/٢/١٥

نحن الحسن بن طلال نائب جلالة الملك المعظم

بمقتضى المادة (٣١) من الدستور
وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ ١٩٧٨/٢/١٥

نأمر بوضع النظام الآتي :

نظام رقم (١٢) لسنة ١٩٧٨(٥)
نظام موظفي مستخدمي سوق عمان المالي

صادر بمقتضى المادة (٥١)
من قانون سوق عمان المالي رقم (٣١) لسنة ١٩٧٦

المادة ١ ـ يسمى هذا النظام (نظام موظفي ومستخدمي سوق عمان المالي لسنة ١٩٧٨) يعمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية .

المادة ٢ ـ تطبق أحكام نظام الموظفين ونظام المستخدمين المعمول بهما في البنك المركزي الاردني على موظفي ومستخدمي سوق عمان المالي، على أن تراعى في ذلك التطبيق ما يلي :

(أ) أن تمارس لجنة ادارة سوق عمان المالي صلاحيات مجلس ادارة البنك المركزي الاردني المنصوص عليها في نظامي الموظفين والمستخدمين في البنك .

(ب) أن يمارس المدير العام للسوق الصلاحيات التي يمارسها محافظ البنك المركزي

(١) مستبدلة بالنظام رقم ٥٤ لسنة ١٩٨١ ـ المشار اليه
(٢) معدلة بالنظام رقم ٣٢ لسنة ١٩٨٢ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٣٠٧٥ في ١٩٨٢/٦/١
(٣) مستبدلة بالنظام رقم ٨٣ لسنة ١٩٨٠ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٩٧٠ في ١٩٨٠/١١/١٦
(٤) مستبدلة بالنظام رقم ٥٤ لسنة ١٩٨١ ـ المشار اليه
(٥) الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٧٦٨ في ١٩٧٨/٣/١٦

الاردني بموجب نظامي الموظفين والمستخدمين في البنك ٠

(ج) أن تؤلف في السوق لجنة تسمى (لجنة الموظفين) لممارسة صلاحيات (لجنة الموظفين) في البنك المركزي الاردني المنصوص عليها في نظامي موظفي ومستخدمي البنك ٠

١٩٧٨/٢/١٥

نحن الحسين الأول ملك المملكة الأردنية الهاشمية

بمقتضى المادة (٣١) من الدستور

وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ ١٩٧٨/٣/١

نأمر بوضع النظام الآتي :

نظام رقم (١٨) لسنة ١٩٧٨
نظام موظفي الجامعة الاردنية

صادر بمقتضى المادة (٣٤) من قانون الجامعة رقم (٥٢) لسنة ١٩٧٢(١)

الفصل الأول

مادة ١ ــ يسمى هذا النظام (نظام موظفي الجامعة الأردنية لسنة ١٩٧٨) ويعمل به بعد شهر من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية ٠

مادة ٢ ــ يكون للكلمات والعبارات التالية حيثما وردت في هذا النظام المعاني المخصصة لها أدناه ما لم تدل القرينة على غير ذلك ٠

القانون : قانون الجامعة الاردنية ٠

الجامعة : الجامعة الاردنية ٠

مجلس الجامعة : مجلس الجامعة ٠

مجلس العمداء : مجلس عمداء الجامعة ٠

الرئيس : رئيس الجامعة أو من ينيبه خطيا ٠

العميد : عميد الكلية أو الوحدة المختص ٠

مدير المستشفى : مدير مستشفى الجامعة ٠

مدير عام الادارة : مدير عام الادارة في الجامعة ٠

مدير الوحدة : مدير الوحدة الادارية أو الفنية أو الخدمات ٠

مدير الدائرة : مدير الدائرة الادارية ضمن الوحدة ٠

الكلية : أي كلية من كليات الجامعة ٠

الوحدة : أي وحدة من وحدات الجامعة الادارية أو الفنية أو الخدمات وتشمل مستشفى الجامعة أو أي معهد أو مؤسسة أخرى تابعة للجامعة ٠

المستشفى : مستشفى الجامعة الاردنية ٠

موظف : كل شخص يعين بقرار من المرجع المختص حسب احكام هذا النظام في وظيفة مدرجة في جدول تشكيلات وظائف الجامعة بما في ذلك موظفي العقود ٠

مستخدم : كل شخص يعين بقرار من المرجع المختص لقاء أجور يومية ٠

المرجع الطبي : اللجنة الطبية المعتمدة من قبل الجامعة ٠

مادة ٣ ــ تسري أحكام هذا النظام على جميع الموظفين العاملين في الجامعة الاردنية بما في ذلك مستشفى الجامعة أو أي معهد أو مؤسسة أخرى تابعة للجامعة الاردنية باستثناء أعضاء هيئة التدريس الذين تسري عليهم أحكام نظام الهيئة التدريسية ٠

الفصل الثاني

المادة ٤ ــ (أ) موظفو الجامعة فئتان :

١ ــ « الموظفون المصنفون » هم الذين يعينون لمدة غير محددة للقيام بوظائف دائمة مبينة أسماؤها ودرجاتها ورواتبها في جدول تشكيلات الوظائف الذي يصدر عن مجلس العمداء في كل سنة مالية ٠

٢ ــ « الموظفون بعقود » هم الذين يعينون لمدة محددة بموجب عقود تبرم بينهم وبين رئيس الجامعة نيابة عن الجامعة ومع مراعاة أحكام هذا النظام تطبق على هؤلاء الموظفين الشروط الواردة في عقود استخدامهم في جميع الامور المتعلقة باستخدامهم وتحديد رواتبهم وعلاواتهم وأجازاتهم ونقلهم واستقالاتهم وانهاء خدماتهم وعزلهم وفرض العقوبات التأديبية عليهم ٠

(ب) يجوز تعيين أشخاص للقيام بأعمال لقاء أجور يومية أو بالساعة في نطاق المبالغ

---

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٧٧٣ في ١٩٧٨/٤/١

الاجمالية المخصصة لهذا الغرض فى ميزانية الجامعة ، وتطبق عليهم أحكام (قانون العمل) المعمول به ٠

مادة ٥ - (أ) تحدد أسماء الوظائف وتسلسلها ورتبها ورواتبها ودرجاتها وشروطها ومؤهلات شاغليها بجدول تصنيف للوظائف يصدر عن مجلس العمداء ٠

(ب) يكون تسلسل الدرجات والفئات حسب السلم الوارد فى « نظام الرواتب والعلاوات » المعمول به فى الجامعة الاردنية ٠

الفصل الثالث

مادة ٦ - يشترط فيمن يعين فى وظيفة مصنفة فى ملاك الجامعة أن يكون :

(أ) أردنيا

(ب) اكمل السابعة عشرة من عمره ٠

(ج) حسن السيرة والسلوك ٠

(د) متمتعا بحقوقه المدنية وغير محكوم عليه بجناية (باستثناء الجرائم السياسية) او بجنحة مخلة بالشرف كالسرقة والاحتيال والاختلاس والتزوير والرشوة وسوء الائتمان وشهادة الزور أو بأية جريمة أخرى مخلة بالآداب العامة ٠

(هـ) سالما من الامراض والعاهات البدنية والعقلية التى تمنعه أو تعوقه عن القيام بواجبات وظيفته وذلك بموجب تقرير من المرجع الطبى ، ويجوز لمجلس العمداء الموافقة على تعيين الموظف الذى لا تتوافر فيه اللياقة الصحية الكاملة اذا اقتضت مصلحة الجامعة على الا يحول ذلك دون قيامه بالاعمال التى ستوكل اليه ولا تتعارض مع السلامة العامة وفق تقرير طبى معتمد ٠

(و) حائزا على المؤهلات المطلوبة للوظيفة او الخبرات المطلوب توافرها لاشغال الوظيفة ٠

مادة ٧ - تشكل لتعيين الموظفين اللجنتان التاليتان :

(أ) اللجنة الاولى :

تتألف من الرئيس والعميد أو مدير الوحدة المختص ومدير عام الادارة ٠

(ب) اللجنة الثانية :

تتألف من مدير عام الادارة والعميد أومدير الوحدة المختص واثنين من العاملين فى الجامعة يسميهما الرئيس لمدة سنتين قابلتين للتجديد ٠

(ج) فى حال غياب أى من أعضاء اللجنتين يحل محله من يقوم بعمله على أن تبدى كل من هاتين اللجنتين رأيها فى الطلب المقدم اليها من الجهة المختصة خلال شهر من تسلمها له ، مستكملا جميع الوثائق الثبوتية المطلوبة ٠

مادة ٨(١) -

(أ) يعين الموظفون من الدرجة الأولى ومن فى مستواهم من الموظفين بعقود أو برواتب شهرية مقطوعة بقرار من مجلس العمداء بناء على تنسيب من اللجنة الأولى ٠ أما الموظفون من الدرجات الأخرى ومن هم فى مستواهم فى الراتب من الموظفين بعقود أو برواتب شهرية مقطوعة فيعينون بقرار من الرئيس بناء على تنسيب من اللجنة الثانية ٠

(ب) يعين المستخدمون والعمال بالاجرة اليومية بقرار من الرئيس أو من يفوض اليه هذه الصلاحية بتنسيب من الجهة المختصة ٠

(ج) تراعى فى التعيين لاول مرة القواعد التالية :

١ - لا يجوز تعيين موظف الا فى وظيفة شاغرة فى الملاك ولها مخصصات فى الميزانية السنوية ٠

٢ - لا يجوز أن يكون للتعيين او الترفيع أثر رجعى ٠

مادة ٩ - (أ) يعين مديرو الوحدات من موظفى الجامعة بقرار من مجلس العمداء وتنسيب من الرئيس ٠

(ب)(٢) « يجرى تعيين مساعد مدير الوحدة الادارية ومدير الدائرة ومساعده بقرار من الرئيس بناء على تنسيب من العميد أو مدير الوحدة المختص ، أما رئيس القسم أو الشعبة أو الفرع فيجرى تعيينه بقرار من العميد أو مدير الوحدة المختص بناء على تنسيب من مدير الدائرة ٠

(١) ، (٢) مستبدلة بالنظام رقم ٥ لسنة ١٩٨٢ - الجريدة الرسمية - العدد ٣٠٤٧ فى ١٦/٣/١٩٨٢

مادة ١٠ ـ يكون تعيين الجامعيين فيوظيفة مساعد تدريس/بحث بقرار من الجهة المخولة اصدار قرار التعيين في هذا النظام وبتوصية من لجنة التعيين والترقية الخاصة باعضاء هيئة التدريس في الجامعة بتنسيب من مجلس الكلية ومجلس القسم .

مادة ١١ ـ (أ) يدرج عمر الموظف في قرار تعيينه لاول مرة ويثبت عمره بشهادة ميلاده وفي الاحوال التي لا يتيسر فيها الحصول على شهادة الميلاد يقدر عمره بقرار تتخذه الجهة الطبية المعتمدة ، واذا كان يوم الولادة غير معروف اعتبر الموظف من مواليد اليوم الاول من شهر كانون الثاني من سنة ولادته .

(ب) تحسب السنة في تحديد عمر الموظف وسنوات خدمته وحيثما ذكرت في هذا النظام على أساس التقويم الشمسي .

مادة ١٢ ـ (أ) يكون الموظف عند تعيينه لاول مرة تحت التجربة لمدة سنتين قابلة للتجديد سنة أخرى ، وللجامعة أن تنهي خدمته خلال مدة التجربة دون بيان الاسبابولا يعتبر الموظف مثبتا الا اذا اتخذ قرار بذلك من المرجع المختص وتعتبر مدة التجربة للموظف خدمة فعلية في الجامعة .

مادة ١٣ ـ يستحق الموظفالزيادة السنوية عند حلول موعدها ما لم يكن قد صدر قرار بحجبها عنه وفقا لاحكام هذا النظام .

مادة ١٤(١) ـ للرئيس بناء على تنسيب من العميد أو مدير الوحدة المختص منح الموظف المتميز زيادة تشجيعية تساوي زيادة سنويةواحدة لمرة واحدة في السنة على أن لا يعطى الموظفأكثر من زيادتين تشجيعيتين من الفئة الواحدة وتعطى الزيادة التشجيعية للموظف عند استحقاقهالزيادة السنوية ووفقا لقواعد خاصة يضعها الرئيس .

مادة ١٥(٢) ـ يجوز نقل الموظف من فئة الى فئة أعلى منها ضمن الدرجة نفسها أو ترفيعه من درجة الى درجة أعلى منها بقرار من المرجع المختص وفق اجراءات التعيين المنصوص عليها في هذا النظام ، اذا توافرت فيه الشروط التالية :

(أ) أن يكون قد أمضى سنة على الأقل في نهاية الفئة أو الدرجة .

(ب) أن يكون تقديره في التقرير السنوي خلال السنتين الأخيرتين لا يقل عن (جيد) .

المادة ١٦(٣) ـ يتم تقدير كفاءة الموظف لجميع الأغراض المنصوص عيها في هذا النظام بما في ذلك الترفيع واستحقاق الزيادات التشجيعية وتحديد المسئوليات بموجب تقرير سنوي يقرر مجلس العمداء النموذج الخاص به والبيانات التي تدرج فيه والأشخاص المفوضين بتنظيمه والتوقيع عليه .

مادة ١٧(٤) ـ عند تعيين الموظف تحتسب له سنوات الخبرة وفقا لما هو منصوص عليه في (نظام الرواتب والعلاوات) المعمول به في الجامعة على انه في الحالات التي يقرر لها الرئيس الصفة الاستثنائية يجوز الاستغناء عن شرط مؤهل الاختصاص والاستعاضة عنه بمؤهل فني أو بالخبرة والكفاءة في مجال الاختصاص ، يجرى تقديرها وفقا لتعليمات خاصة يصدرها رئيس الجامعة .

مادة ١٨ ـ اذا حصل الموظف على مؤهل جديد أعلى تعترف به الجامعة وفي مجال عمله فيعدل وضعه على ضوء المؤهل الجديد ووفق جدول تصنيف الوظائف في الجامعة .

الفصل الرابع
النقل والتعيين بالوكالة والانتداب والاعارة

مادة ١٩ ـ (أ) ينقل الموظف من وحدة الى خرى أو من كلية الى أخرى بقرار من الرئيس بعد أخذ رأي الرئيسين المباشرين للجهة المنقول منها والجهة المنقول اليها .

(ب) يتم نقل الموظف من وظيفة الى أخرى ضمن الكلية أو الوحدة بقرار من العميد أو مدير

(١) ، (٢) ، (٣) ، (٤) مستبدلة بالنظام رقم ٥ لسنة ١٩٨٢ ـ المشار اليه

الوحدة بعد أخذ رأى الرئيسين المباشرين ،شريطة ألا يؤدى النقل الى تنزيل فى درجة الموظف وفئته وراتبه ٠

مادة ٢٠ ـ يجوز تكليف الموظف القيام باعمال وظيفة أخرى اضافة الى عمله الاصلى وتكون جزءا من واجباته وفقا لما يلى :

(أ) يتم التكليف ضمن الكلية أو الوحدة بقرار من العميد أو مدير الوحدة المختص ٠

(ب) يتم تكليف الموظف من كلية أو وحدة الى أخرى بقرار من الرئيس بنـاء على تنسيب مشترك بين عميد أو مدير الوحدة فى وظيفته الاصلية وعميد أو مدير الوحدة فى وظيفته الاضافية ٠

(ج) للرئيس أن يوافق على صرف مكافأة مالية للموظف المكلف بعمل اضافى بناء على تنسيب الجهة المختصة ، المنصوص عليها فى الفقرتين (أ ، ب) من هذه المادة ٠

مادة ٢١ ـ للرئيس أن يكلف الموظف بعمل آخر بالاضافة الى عمله الاصلى مقابل مكافأة يقدرها الرئيس ٠

مادة ٢٢ ـ (أ) يجوز اعارة أى موظف من موظفى الدرجات الاولى والثانية والثالثة والرابعة للعمل خارج الجامعة على أن يراعى فى ذلك ما يلى:

١ ـ أن يكون الموظف قد أمضى خدمة فعلية فى الجامعة لمدة لا تقل عن خمس سنوات ٠

٢ ـ أن لا تزيد مدة الاعارة على سنتين ، ويجوز اعارته لمدة سنتين أخريين شريطة أن يكون قد مضى على انتهاء اعارته الاولى خمس سنوات على الاقل ٠

٣ ـ تعتبر مدة الاعارة خدمة فعلية للموظف فى الجامعة لاغراض الترفيع والمكافاة والادخار والزيادة السنوية على أن يستمر الموظف فى دفع مساهمته فى صندوق الادخار خلال مدة اعارته ٠

٤ ـ يعود الموظف بعد انتهاء اعارته الى وظيفته الاصلية أو الى وظيفة أخرى فى الجامعة لا تقل عن مستوى وظيفته الاصلية ٠

(ب) لا يتقاضى الموظف المعار أى جزء من راتبه أو علاواته من الجامعة خلال مدة اعارته ٠

(ج) تطبق أحكام المادة (٨) من هذا النظام على اجراءات اعارة الموظف ٠

مادة ٢٣ ـ (أ) للجامعة ، اذا اقتضت الضرورة ، أن تستعير أى موظف للعمل فيها من الوزارات والدوائر والمؤسسات الحكومية أو من اية جهة أخرى ٠

(ب) تتم الاستعارة بطلب من الرئيس على أن تطبق على الموظف المستعار أحكام المادة (٨) من هذا النظام لغاية تحديد درجته وراتبه ٠

مادة ٢٤ ـ للرئيس اذا اقتضت الضرورة أن ينتدب اى موظف للقيام باعباء اية مهمة أو وظيفة أخرى فى الجامعة لمدة لا تزيد عن سنتين ٠

مادة ٢٥ ـ اذا استدعى موظف للخدمة العسكرية فيطبق عليه ما يطبق على موظفى الحكومة ٠

الفصل الخامس

الاجازات السنوية والعرضية

مادة ٢٦ ـ (أ) يستحق الموظفون أجازاتهم السنوية كما يلى :

موظفو الدرجتين الاولى والثانية ٣٠ يوما
موظفو الدرجات الاخرى ٢١ يوما

(ب) تحسب الاجازات السنوية ابتداء من أول كانون الثانى من كل سنة تلى تاريخ التعيين على ان تحتسب للموظف أجازة نسبية عن المدة التى تقع بين تاريخ مباشرته العمل بعد التعيين وابتداء السنة التالية وفى جميع الاحوال لا يجوز جمع الاجازات لأكثر من سنتين متتاليتين ٠

(ج) يتقاضى الموظف المجاز راتبه كاملا مع العلاوات خلال مدة الاجازة ٠

مادة ٢٧ ـ للرئيس اذا اقتضت مصلحة الجامعة تكليف الموظف بالعمل خلال أجازته السنوية مقابل مكافأة يحددها شريطة أن لا تزيد مدة التكليف على ثلاثة أرباع رصيد أجازته المستحقة(١) ٠

مادة ٢٨ ـ يمنح الموظف اذنا بالتغيب عن عمله وبراتب كامل مع العلاوات لمدة اسبوع فى حالة زواجه ولمرة واحدة طيلة مدة خدمته فى الجامعة ولا تخصم من الاجازات السنوية ٠

مادة ٢٩ ـ يستحق الموظف الذى تنتهى خدمته فى الجامعة الراتب مع العلاوات عن مدة الاجازة التى يستحقها فيما لو بقى على رأس عمله ، ما لم ينص على غير ذلك فى هذا النظام ٠

(١) مستبدلة بالنظام رقم ٥ لسنة ١٩٨٢ ـ المشار اليه

مادة ٣٠(١) -

(أ) تمنح الأجازات على الوجه التالى :

١ - لمديرى الوحدات بقرار من الرئيس

٢ - لموظفى الدرجتين الأولى والثانية بقرار من الرئيس بناء على تنسيب من العميد أو مدير الوحدة المختص حسب مقتضى الحال ·

٣ - لسائر الموظفين بقرار من العميد أو مدير الوحدة ·

(ب) للرئيس تفويض صلاحياته بموجب هذه المادة للعمداء ومديرى الوحدات والدوائر ·

مادة ٣١(٢) -

(أ) للمرجع المختص بالتعيين أن يمنح الموظف من موظفى الدرجات الأولى والثانيةوالثالثة أجازة بدون راتب لمدة لا تزيد على سنتين وذلك بناء على تنسيب العميد أو مدير الوحدة المختص ، شريطة أن يكون لذلك الموظف خدمة فعليةمتواصلة فى الجامعة لا تقل عن خمس سنوات ويجوز منح هذه الأجازة مرة ثانية على أن يكون الموظف قد أمضى فى الخدمة الفعلية مدة لا تقل عن سبع سنوات بعد آخر أجازة حصل عليها بدون راتب ·

(ب) لا تعتبر أى أجازة تمنح للموظف بدون راتب خدمة فعلية له فى الجامعة وذلك باستثناء الأجازات الاضطرارية التى تمنح له بدون راتب ·

(ج) يجوز منح الاجازة المنصوص عليها فى الفقرة (أ) من هذه المادة مرة واحدة أخرى فقط على أن يكون قد مضت مدة لا تقل عن خمس سنوات على انتهاء الاجازة الاولى ·

(د) لا تعتبر اية أجازة تعطى للموظف بدون راتب خدمة فعلية له فى الجامعة وذلك باستثناء الاجازات الاضطرارية بدون راتب ·

مادة ٣٢ - للمرجع المختص فى منح الاجازة السنوية :

(أ) منح الموظف أجازة اضطرارية دون راتب اذا كان هذا الموظف قد استنفد اجازاته السنوية المستحقة شريطة أن لا يزيد مجموع الاجازة الاضطرارية فى السنة عن أجازته السنوية ·

(ب) منح الموظف أجازة اضطرارية براتب لمدة أربعة أيام اذا كان قد استنفد أجازته السنوية المستحقة ·

مادة ٣٣ - للرئيس بتنسيب من العميد أو المدير المختص منح الموظف أجازة لاداء فريضة الحج لمدة لا تزيد على واحد وعشرين يوما على أن لا تمنح هذه الاجازة الا مرة واحدة طيلةمدة خدمته فى الجامعة ·

مادة ٣٤ - تراعى عند منحالاجازات مصلحة العمل على أن تقترن بموافقة خطية من المرجع المختص بمنحها وعلى الموظف ألا يترك عمله قبل الموافقة المسبقة على أجازته ·

الفصل السادس

الاجازات المرضية

مادة ٣٥ - تمنح الاجازة المرضية بناء على تقرير من طبيب اذا كانت هذه الاجازة لا تزيد على اسبوع ، واذا زادت مدة مرضه على اسبوع فعليه أن يقدم تقريرا بذلك من المرجع الطبى ، وعلى الموظف المريض فى جميع الاحوال أن يعلم عميده أو مدير وحدته بمرضه وعدد الايام التى سيتغيب فيها وذلك فى اليوم الأول من تغيبه وتعتمد جميع التقارير الطبية من المرجع الطبى ·

مادة ٣٦ - اذا زادت مدة الاجازة المرضية أو زاد مجموع مدد هذه الاجازة الممنوحة فى أثناء السنة على عشرة أيام تحسب المدة الزائدة من الاجازة السنوية للموظف ·

مادة ٣٧ - يتقاضى الموظف المريض عن أجازته المرضية راتبه وعلاواته على الشكل التالى :

(أ) عن الاربعة أشهر الاولى من المرض راتبه كاملا مع العلاوات ·

(ب) عن الاربعة أشهر التى تليها من المرض نصف راتبه مع نصف العلاوات ·

(ج) يعاين الموظف المريض بعد مرور ثمانية أشهر من مرضه من قبل المرجع الطبى فاذا تبين له ان المرض قابل للشفاء خلال أربعة أشهر أخرى فيمنح المريض هذه المدة بدون راتب وعلاوات ·

(د) اذا لم يشف الموظف المريض خلال

(١) ، (٢) مستبدلة بالنظام رقم ٥ لسنة ١٩٨٢ - المشار اليه

اثنى عشر شهرا من تاريخ مرضه حسب الفقرات السابقة فتنهى خدماته من المرجع المختص فى التعيين ٠

مادة ٣٨ ـ اذا قرر المرجع الطبى ان الموظف أصيب بالمرض أثناء قيامه بوظيفته أو بسببها دون اهمال منه فيمنح أجازة مرضية براتب كامل مع العلاوات طيلة المدة اللازمة لشفائه على الا تتجاوز سنة كاملة ٠ فاذا لم يشف خلال السنة فتنهى خدماته بقرار من المرجع المختص فى التعيين ٠

مادة ٣٩ ـ (أ) اذا أصيب الموظف بمرض وهو فى مهمة رسمية خارج المملكة أو أثناء غيابه عنها بصورة قانونية فانه يمنح أجازة مرضية لمدة لا تتجاوز عشرة أيام بناء على تقرير طبى من طبيب واحد مصدق من المراجع الرسمية الاردنية فى خارج المملكة ان وجدت ٠

(ب) اذا زادت مدة مرض الموظف وهو خارج الاردن على عشرة أيام فعليه ان يحصل على تقرير طبى موقع من طبيبين أحدهما طبيب حكومة ، ومصدقا من المراجع الرسمية الاردنية فى خارج المملكة ان وجدت ٠

(جـ) على الموظف اعلام الجامعة بمرضه وتزويدها بالتقارير الطبية بالسرعة الممكنة فى الحالتين المنصوص عليهما فى هذه المادة ٠

مادة ٤٠ ـ تستحق الموظفة الحامل عند الولادة أجازة أمومة أقصاها أربعون يوما براتب كامل مع العلاوات بناء على تقرير طبى مصدق ولا تدخل هذه الاجازة فى حساب الاجازات المرضية أو السنوية ٠

مادة ٤١ ـ (أ) مع مراعاة أحكام الفقرة (ب) من هذه المادة تطبق على الموظفين بعقود أحكام الاجازات الواردة فى هذا النظام ويعاملون معاملة الموظفين المساوين لهم فى الراتب ما لم ينص على غير ذلك فى عقود استخدامهم ٠

(ب) يمنح الموظف بعقد أجازة مرضية كما يلى :

١ ـ عن الشهرين الاولين من المرض ، راتبه كاملا مع العلاوات ٠

٢ ـ عن الشهرين اللذين يليهما من المرض ، نصف راتبه مع نصف العلاوات ٠

٣ـ اذا لم يشف الموظف المريض من مرضه خلال مدة أربعة أشهر من تاريخ مرضه ، فيحال الى اللجنة الطبية وللمرجع المختص الحق فى اعطائه اجازة مرضية أقصاها شهران بدون راتب وعلاوات ، واذا لم يشف بعد ذلك فينتهى عقده حكما ٠

الفصل السابع
واجبات الموظف

مادة ٤٢ ـ على الموظف :

(أ) أن يقوم بالمهام الوظيفية المنصوص عليها فى القوانين والانظمة والتعليمات الخاصة بالجامعة وأية واجبات وظيفية يكلف بها رسميا ٠

(ب) أن يمتنع عن القيام بأى عمل يتعارض مع واجباته الوظيفية ٠

(جـ) أن لا يقوم بأى عمل اضافى لحسابه او لحساب الغير بأجر الا باذن خطى من رئيس الجامعة ٠

(د) أن يمتنع عن ممارسة اى نشاط حزبى أو سياسى أو طائفى أو اقليمى ٠

(هـ) أن لا يقوم بأى عمل من شانه الاساءة الى الجامعة أو العاملين فيها ٠

مادة ٤٣ ـ ان مخالفة الموظف لقانون الجامعة وانظمتها وتعليماتها أو لواجباته الوظيفية ،يعرضه للعقوبات التاديبية التالية :

(أ) التنبيه ٠

(ب) الانذار الاول ٠

(جـ) الانذار الثانى ٠

(د) الانذار النهائى ٠

(هـ) الحسم من الراتب لمدة لا تزيد على سبعة أيام للمرة الواحدة ٠

(و) وقف الزيادة السنوية ٠

(ز) الاستغناء عن الخدمة (مع صرف جميع استحقاقاته المالية) ٠

(ح) العزل (مع حرمانه من التعويض أو من مساهمة الجامعة المالية فى الادخار أو من كليهما) ٠

المادة ٤٤(١) – تحدد صلاحيات فرض العقوبات التاديبية المنصوص عليها فى المادة (٤٣) من هذا النظام على النحو التالى :

(أ) لمدير الدائرة توقيع العقوبتين المنصوص عليهما فى الفقرتين (أ) و (ب) من تلك المادة على الموظفين فى دائرته ·

(ب) للعميد أو مدير الوحدة توقيع العقوبات المنصوص عليها فى الفقرات من (أ – هـ) من تلك المادة على الموظفين فى كليته أو وحدته ·

(ج) للرئيس توقيع العقوبات المنصوص عليها فى الفقرات من (أ – و) الواردة فى تلك المادة على جميع الموظفين فى الجامعة ·

(د) اذا كانت المخالفة تستوجب عقوبة الاستغناء أو العزل فللرئيس ان يحيل الموظف الى المجلس التاديبى الابتدائى بقرار يتضمن المخالفة المنسوبة الى الموظف وللمجلس التاديبى الابتدائى فرض أى من العقوبات التاديبية المنصوص عليها فى المادة (٤٣) من هذا النظام على ان يراعى المجلس اجراءات وقواعد العدالة ويتيح للموظف المحال اليه الفرصة للدفاع عن نفسه وتقديم بيناته ·

مادة ٤٥ – (أ) يشكل فى الجامعة مجلسان تاديبيان أحدهما ابتدائى والاخر استئنافى ويتكون كل منهما من رئيس وعضوين يعينهم مجلس العمداء ، لمدة سنة قابلة للتجديد ، ويعقد كل منهما جلساته بدعوة من رئيسه ·

(ب) لا تكون جلسات أى من المجلسين قانونية ما لم يحضرها رئيس المجلس والعضوان الآخران ، وتكون اجراءاتهما وقراراتهما سرية ، ويتخذ كل منهما قراراته بالاجماع أو بالاكثرية·

(ج) اذا لم يتمكن رئيس أى من المجلسين أو أى من أعضائهما من حضور الاجتماع فينتدب المرجع المختص بديلا عنه مدة غيابه ·

(د) لمجلس العمداء أن يعفى أيا من رئيس واعضاء كل من المجلسين ، كما يجوز لاى منهم أن يطلب من مجلس العمداء اعفاءه من عضوية المجلس وفى كلتا الحالتين يعين مجلس العمداء بديلا لمن تم اعفاؤه ·

مادة ٤٦ – اذا نسبت الى موظف مخالفة لواجباته ومهامه الوظيفية ، فللرئيس قبل احالته الى المجلس التاديبى أن يشكل لجنة للتحقيق من ثلاثة أشخاص ويتولى رئيس اللجنة الدفاع عن تقريرها أمام المجلس التاديبى ·

مادة ٤٧ – (أ) اذا أقيمت دعوى جزائية ضد موظف فلا يجوز اتخاذ أية اجراءات تاديبية بحقه ناشئة عن التهمة الجزائية الموجهة اليه قبل صدور الحكم النهائى فى تلك الدعوى ·

(ب) ان صدور القرار فى الدعوى الجزائية بعدم مسؤولية الموظف أو بتبرئته من التهمة الجزائية المنسوبة اليه لا يمنع من اتخاذ الاجراءات التاديبية بحقه بمقتضى أحكام هذا النظام ·

مادة ٤٨ – يبلغ الرئيس الموظف المحال الى المجلس التاديبى لائحة تتضمن المخالفة المنسوبة اليه وذلك قبل الموعد المعين لانعقاد المجلس التاديبى باسبوع على الاقل وللموظف الحق فى الاطلاع على التحقيقات والوثائق الاخرى المتعلقة بالمخالفة المنسوبة اليه وأن يحضر جلسات المجلس للدفاع عن نفسه أو أن يوكل عنه شخصا آخر من داخل الجامعة او من خارجها ·

مادة ٤٩ – (أ) ينعقد المجلس التاديبى الابتدائى للنظر فى القضية المحالة اليه خلال اسبوعين من تاريخ الاحالة على الاكثر ·

(ب) للرئيس الحق فى كف يد الموظف المحال الى التحقيق أو الى المجلس التاديبى ، عن العمل خلال اجراءات التحقيق والمحاكمة وله أن يوقف راتبه وعلاواته كليا أو جزئيا الى ان يصدر القرار النهائى بحقه ·

مادة ٥٠ (أ) للموظف الذى صدر قرار بالاستغناء عنه أو بعزله من المجلس التاديبى الابتدائى أن يستانف ذلك القرار الى المجلس التاديبى الاستئنافى خلال خمسة عشر يوما من تاريخ تبليغه ، ويقدم الاستئناف بلائحة خطية تسلم الى مكتب الرئيس مقابل ايصال رسمى بذلك ·

(ب)(٢) ينظر المجلس التاديبى الاستئنافى فى الاستئناف المقدم اليه وينعقد لذلك الغرض خلال مدة لا تزيد على خمسة عشر يوما من تاريخ تقديم الاستئناف ويصدر قراره فيه على أن يتيح للموظف الفرصة للدفاع عن نفسه وتقديم بيناته

(١) مستبدلة بالنظام رقم ٥ لسنة ١٩٨٢ م المشار اليه

(٢) مضافة بالنظام رقم ٥ لسنة ١٩٨٢ – المشار اليه · وقد اعتبرت المادة الاصلية فقرة (أ) بموجبه

اما بنفسه أو بواسطة من يوكله عنه . وللجامعة أن تنيب عنها من يمثلها أمام المجلس ليقدم اليه ما يراه من أقوال وبينات .

الفصل الثامن
انتهاء خدمة الموظف

مادة ٥١ - تعتبر خدمة الموظف منتهية فى أى من الحالات التالية :

(أ) الوفاة ، وتستمر الجامعة بدفع رواتبه وعلاواته عن الشهر الذى توفى فيه بالاضافة الى راتب وعلاوات شهر آخر .

(ب) قبول الاستقالة .

(ج) فقد الوظيفة .

(د) الاستغناء عن الخدمة .

(هـ) العزل .

(و) بلوغه الخامسة والستين من العمر ، ولمجلس العمداء بنـاء على تنسيب من الرئيس وتوصية من العميد أو مدير الوحدة المختص تمديد خدمة الموظف سنة فسنة على أن لا تزيد مجموع مدد التمديد على خمس سنوات .

(ز) العجز عن مواصلة العمل فى الجامعة لاسباب صحية بناء على تقرير من المرجع الطبى .

(ح) فقد الجنسية الاردنية .

(ط) الحكم بادانة الموظف بجناية أو جنحة ماسة بالشرف .

مادة ٥٢ - تقدم الاستقالة خطيا وتقبل أو ترفض بقرار من المرجع المختص بالتعيين وعلى أن يصدر القرار بالرفض أو القبول خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمها وتعتبر مقبولة اذا لم يبلغ الموظف بقرار قبول الاستقالة أو رفضها خلال تلك المدة ، واذا ترك العمل قبل تبليغه قبول الاستقالة أو رفضها أو قبل انقضاء ثلاثين يوما على تقديمها فيعتبر فاقدا لوظيفته .

مادة ٥٣ - يعتبر الموظف فاقدا لوظيفته اذا انقطع عن عملـه مدة تزيد عـلى عشرة أيام متواصلة بدون سبب مشروع يقبله الرئيس .

مادة ٥٤ - على الموظف الذى تنتهى خدمته فى الجامعة لاى سبب من الاسباب ، أن يسدد جميع التزاماته المالية تجاهها ، وأن يرد جميع ما بعهدته من لوازم قبل تركه العمل .

الفصل التاسع
احكام عامة

مادة ٥٥ - يحدد التسلسل الوظيفى للوحدات والاقسام والدوائر الاكاديمية والادارية فى الجامعة بموجب مخطط تنظيمى عام يصدر بقرار من مجلس العمداء بناء على تنسيب من الرئيس .

مادة ٥٦ - (أ) يستمر الموظفون المعينون برواتب شهرية مقطوعة بنفس وضعهم الوظيفى الحالى الى أن يصدر جدول تصنيف الوظائف الذى يحدد الرواتب والرتب والمؤهلات ، وتطبق عليهم أحكام هذا النظام ، ويعاملون معاملة الموظفين المساوين لهم بالراتب .

(ب) يجوز تعيين موظفين برواتب شهرية مقطوعة وفقا للاسس المتبعة مع أمثالهم فى الراتب من الموظفين الى أن يصدر جدول تصنيف الوظائف ، وتطبق عليهم أحكام هذا النظام .

مادة ٥٧ - تطبق على الموظفين فى المستشفى جميع الانظمة والتعليمات والقرارات السارية المفعول فى الجامعة .

مادة ٥٨ - يلغى نظام موظفى الجامعة الاردنية المنشور فى عدد الجريدة الرسمية رقم (٢٥٧٧) تاريخ ١٩٧٥/٩/٢ ونظام مستشفى عمان الكبير رقم (٧٧) لسنة ١٩٧٤ ، كما تلغى جميع الاحكام والتعليمات والقرارات التى تتعارض مع أحكام هذا النظام .

١٩٧٨/٣/١

(١) الجريدة الرسمية - العدد ٢٨٥٨ فى ١٩٧٩/٥/١

نحن الحسين الأول ملك المملكة الأردنية الهاشمية

بمقتضى المادة (٣١) من الدستور
وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ ١٦/٤/١٩٧٨

نامر بوضع النظام الآتى :

نظام رقم (٣٣) لسنة ١٩٧٨

نظام موظفى مؤسسة التلفزيون الأردنى(١)

صادر بمقتضى المادة (٤) من قانون مؤسسة تلفزيون المملكة الأردنية الهاشمية رقم (٣١) لسنة ١٩٦٨(٢)

المادة ١ – يسمى هذا النظام (نظام موظفى مؤسسة التلفزيون الأردنى لسنة ١٩٧٨) ويعمل به من تاريخ نشره فى الجريدة الرسمية ·

المادة ٢ – يكون للكلمات والعبارات الواردة فى هذا النظام المعانى المحددة لها أدناه ما لم تدل القرينة على غير ذلك :

القانون	:	قانون مؤسسة تلفزيون المملكة الأردنية الهاشمية المعمول به ·
المؤسسة	:	مؤسسة التلفزيون الأردنى
المجلس	:	مجلس موظفى المؤسسة المؤلف وفق أحكام هذا النظام ·
الرئيس	:	رئيس المجلس ·
المدير العام	:	مدير عام المؤسسة ·
اللجنة	:	لجنة شؤون الموظفين التى تؤلف وفق أحكام هذا النظام ·
الموظف	:	كل شخص يعين بقرار من المرجع المختص فى احدى الوظائف المدرجة فى ملاك المؤسسة ·
الملاك	:	مجموع الوظائف المقررة فى الدرجات والفئات المنصوص عليها فى هذا النظام ·
اللجنة الطبية	:	اللجنة الطبية الحكومية المختصة ·

المادة ٣ – مع مراعاة أحكام المادة (٤) من هذا النظام تسرى أحكام هذا النظام على جميع الموظفين الذين يتقاضون رواتبهم من موازنة المؤسسة وذلك باستثناء الموظفين بعقود فتطبق عليهم أحكام هذا النظام بالقدر الذى لا يتعارض فيه مع الشروط المثبتة فى عقود استخدامهم ·

المادة ٤ – (أ) تطبق أحكام نظام الخدمة المدنية رقم (٢٣) لسنة ١٩٦٦ وأى نظام آخر يعدله أو يحل محله على موظفى المؤسسة فى الحالات غير المنصوص عليها فى هذا النظام ·

(ب) تحقيقا للغايات المقصودة فى الفقرة (أ) من هذه المادة يمارس المجلس صلاحيات مجلس الوزراء ورئيس الوزراء ويمارس الرئيس صلاحيات الوزير المختص ، كما يمارس المدير العام صلاحيات الوكيل ·

المادة ٥ – (أ) يقسم موظفو المؤسسة الى :

١ – **موظفين مصنفين** ، وهم الذين يعينون فى وظائف دائمة مصنفة وفقا للدرجات المبينة فى المادة (٧) من هذا النظام ·

٢ – **موظفين غير مصنفين** ، وهم الذين يعينون فى الوظائف المنصوص عليها فى المادة (٨) من هذا النظام للقيام بالأعمال المبينة فيها ·

٣ – **موظفين بعقود** ، وهم الذين يعينون بوظائف لمدة محدودة بموجب عقود للقيام بأعمال ومهام تتميز بالاختصاص والخبرة ·

(ب) يحق للمدير العام تعيين أشخاص للعمل فى المؤسسة لقاء أجور يومية ويخضعون لقانون العمل المعمول به ·

---

(١) الجريدة الرسمية – العدد ٢٧٨٥ فى ١٦/٥/١٩٧٨

(٢) مصححة باعلان الجريدة الرسمية – العدد ٢٨٦٢ فى ١/٦/١٩٧٩

المادة ٦ ـ (أ) يعين الموظفون المصنفون في الدرجات الأولى والثانية والثالثة والموظفون بعقود بقرار من المجلس بناء على توصيه المدير العام وتنسيب اللجنة ٠

(ب) يعين الموظفون المصنفون في الدرجات الأخرى والموظفون غير المصنفين بقرار من المدير العام بناء على تنسيب اللجنة ٠

(ج) لا يجوز التعيين الا في وظيفة شاغرة في الملاك ٠

المادة ٧ ـ (أ)(١) تحدد درجات الموظفين المصنفين ورواتبهم وزياداتهم السنوية كما يلي :

الدرجة	ادنى مربوطها بالدينار	أعلى مربوطها بالدينار	الزيادة السنوية بالدينار
الأولى	٢٠٥	٢٧٧	٨
الثانية	١٤٧	١٩٦ر٥	٥ر٥
الثالثة	١٠٥	١٤١	٤ر٥
الرابعة	٧٥	٩٩ر٥	٣ر٥
الخامسة	٥٣	٧٠ر٥	٢ر٥
السادسة	٤٠	٤٨	٢

(ب)(٢) ينقل كل من موظفي الدرجات الأولى والثانية والخامسة والسادسة الموجود على رأس عمله في المؤسسة عند نفاذ أحكام هذا النظام الى راتب نفس السنة التي يتقاضى منها راتبه حاليا ، أما موظفو الدرجتين الثالثة والرابعة فينقل كل منهم الى راتب السنة التالية التي يتقاضى منها راتبه حاليا ٠ وذلك بموجب سلم الرواتب المنصوص عليه في الفقرة (أ) من هذه المادة ٠

(ج) يقرر المجلس عدد الوظائف المصنفة في كل درجة بناء على تنسيب المدير العام ٠

المادة ٨(٣) **ـ** (أ) تحدد فئات الموظفين غير المصنفين ورواتبهم وزياداتهم السنوية كما يلي :

اسم الفئة	الراتب الشهري بالدينار من	الى	الزيادة السنوية بالدينار
١ ـ مخرج أول ، رئيس تحرير	١٦٠	٢٢٠	٦
٢ ـ فني هندسة أول	١٥٥	٢١٥	٦
٣ ـ مصور أول ، فني ديكور أول	١٣٥	١٩٥	٦
٤ ـ مراقب تشغيل أجهزة هندسية / فني صيانة أجهزة هندسية ، مونتير أول	١٣٠	١٩٠	٦
٥ ـ مخرج	١٠٥	١٣٥	٥
٦ ـ محرر ، مراسل أخبار ، مذيع ، مترجم ، مراقب	٨١	١٥٣	٤
٧ ـ مصور ، فني ديكور ، رسام ، خطاط	٨١	١١٣	٤
٨ ـ كهربائي ، ميكانيكي ، نجار ، أمين مستودع فني ، فني صيانة أجهزة ، فني هندسة	٦٩	١٦١	٤

(١) ، (٢) ، (٣) مستبدلة بالنظام رقم ٣٣ لسنة ١٩٨١ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٣٠٠٣ في ١٦/٥/١٩٨١

اسم الفئـــة	الراتب الشهرى بالدينار من	الى	الزيادة السنوية بالدينـار
٩ ـ مونتير ، امين مكتبة فنية ، فنى صـوت ، فنى ضوء مارج صورة ، فنى مكياج ، فنى أفـــلام ، فنى طبـــع وتحميض ، مشرف صـــيانة ، مشرف نقل خارجي ، مشرف ميكروويف ، مشرف تدفئة ، مشرف محطة تقوية	٦٧	١٢٧	٤
١٠ـ سكرتير ، مامور تلكس	٥٣	١٢٨	٣
١١ـ دهان ، خيـــاط	٥٣	١٢٢	٣
١٢ـ كاتب ، طـابع ، امين مســـتودع ، مامور مقسم	٤٧	٨٥	٢
١٣ـ ســائق			
(أ) باص وسيارة نقل خارجي	٧٣	١٣٣	٣
(ب) سيارة صالون	٤٧	٨٧	٢
(ج) دراجة نارية	٤١	٧١	٢
١٤ـ طاهي ، سفرجي	٤٧	٨٧	٢
١٥ـ مساعد فنى تصـوير ، اخراج مونتـاج ، صوت ، ضوء ٠٠ الخ	٤٢	٨٢	٢
١٦ـ عامل ، مراسل ، حارس ، بستاني	٣٧	٧٧	٢

(ب) يحـــدد المجلس عـدد الوظائف من الفئات المبينة فى الفقرة (أ) من هذه المادة وشروط التعيين فى كل منها أو الترفيع من فئة الى الفئة الأعلى منهـــا ، وفى حالة الترفيع تطبـق عليهم شروط ترفيع نظـــرائهم بالراتب من الموظفين المصنفين من حيث المدة ٠

المـادة ٩ ـ (أ) يشـــكل مجلس موظفى المؤسسة على النحو التالى :

وزير الاعلام	رئيسـا
المدير العام	نائبا للرئيس
وكيل وزارة الاعلام	عضـوا
مدير الموازنة العامة	عضـوا
وكيل ديوان الموظفين	عضـوا

(ب)(١) يمارس المجلس الصلاحيات المحددة له فى هذا النظام ٠ ويعقـــد المجلس اجتماعاته بحضـــور أربعة من أعضـائه بما فيهم الرئيس أو نائبه ، وتتخذ فيـــه القـرارات بالاجمـــاع أو بالأكثرية ٠

المـادة ١٠ ـ تؤلف فى المؤسسة لجنة تسمى (لجنة شؤون الموظفين) مكونة من ثلاثة أعضـاء يعينهم المجلس بتنسيب من المدير العـام ، من بين موظفى المؤسسة تتولى تقـديم التنسيب فى الأمور التالية :

(أ) تعيـين الموظفـــين المصنفين وغـــير المصنفين وترفيعهم وتعـديل رواتبهم وانهـــاء خدماتهم واتخاذ الاجراءات التأديبية بحقهم ٠

(ب) ترشيح الموظفين للبعثـــات العـلمية والتدريبية ٠

(١) معدلة بالنظام رقم ٧٥ لسنة ١٩٧٨ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٨٢٦ فى ١٢/٢/ ١٩٧٨

(جـ) اية مهام يحيلها المدير العام على اللجنة مما يدخل ضمن صلاحياته بمقتضى أحكام القانون أو هذا النظام ٠

المادة ١١ _ (أ) يتم ترفيع موظفى الدرجة الأولى والثانية والثالثة بقرار من المجلس بناء على تنسيب المدير العام وتوصية اللجنة ٠

(ب) يتم ترفيع سائر موظفى الدرجات الأخرى بقرار من المدير العام بناء على تنسيب اللجنة ٠

المادة ١٢ _ (أ) للمجلس بناء على تنسيب المدير العام ان يقرر منح مكافآت تشجيعية للموظف أو المستخدم الذى يقدم خدمة من شأنها تحسين الأداء ورفع فعالية الانتاج فى اى مجال من مجالات العمل فى المؤسسة ٠

(ب) يجوز للمجلس بناء على تنسيب المدير العام تعيين غير الأردنيين ، اذا لم تتوفر خبراتهم فى المملكة ٠

المادة ١٣ _ لا يجوز تعيين أصحاب المؤهلات المبينة أدناه فى الوظائف المصنفة فى المؤسسة بدرجات ورواتب تزيد على الدرجات والرواتب التالية :

(أ) حاملو شهادة الدراسة الثانوية الأردنية العامة (التوجيهى) أو ما يعادلها أدنى مربوط الدرجة السادسة ٠

(ب) خريجو المعاهد التى مدة الدراسة الكاملة فيها سنة واحدة بعد مستوى الدراسة الثانوية الأردنية العامة أو ما يعادلها راتب السنة الثالثة من الدرجة السادسة ٠

(جـ) خريجو المعاهد التى مدة الدراسة الكاملة فيها سنتان بعد مستوى الدراسة الثانوية الاردنية العامة أو ما يعادلها أدنى مربوط الدرجة الخامسة ٠

(د) خريجو المعاهد التى مدة الدراسة الكاملة فيها ثلاث سنوات بعد مستوى الدراسة الثانوية الأردنية العامة أو ما يعادلها راتب السنة الرابعة من الدرجة الخامسة ٠

(هـ) خريجو الجامعات والكليات العالية من حملة الشهادة الجامعية الأولى (ليسانس أو بكالوريوس) بأدنى مربوط الدرجة الرابعة ٠

(و) خريجو الجامعات والكليات العالية الذين يحملون شهادة الدبلوم للدراسات العليا بعد الحصول على الشهادات الجامعية الأولى براتب السنة الثالثة من الدرجة الرابعة ٠

(ز) خريجو كليات الهندسة الذين يحملون شهادة البكالوريوس والمسجلون فى نقابة المهندسين براتب السنة الثالثة من الدرجة الرابعة ٠

(ح) خريجو الجامعات والكليات العليا الذين يحملون شهادة الماجستير براتب السنة الخامسة من الدرجة الرابعة ٠

(ط) خريجو كليات الهندسة بدرجة ماجستير والمسجلون فى نقابة المهندسين براتب السنة الأولى من الدرجة الثالثة ٠

(ى) حاملو شهادة الدكتوراه براتب السنة الخامسة من الدرجة الثالثة ٠

المادة ١٤ _ (أ) يجوز أخذ الخبرة العملية بعين الاعتبار فى تحديد درجة أو راتب المرشح لأية وظيفة فى المؤسسة شريطة أن تكون الخبرة مما يتطلبها العمل فى المؤسسة وان يعتمد فى ذلك التحديد المؤهل العلمى الأخير أو الخبرة اللاحقة لأى مؤهل علمى سابق أيهما أفضل لمصلحته فى التعيين ٠

(ب) يكون الموظف المعين فى المؤسسة تحت التجربة لمدة سنة ٠

المادة ١٥ _ (أ) تنظم شؤون الدوام والاجازات لموظفى المؤسسة بمقتضى تعليمات يصدرها المجلس ٠

(ب) اذا اضطر الموظف للتغيب عن العمل ، فعليه أن يعلم رئيسه المباشر بذلك فورا بأية وسيلة قبل انقضاء يوم العمل التالى على تغيبه وأن يثبت ذلك بتعبئة النموذج المقرر لهذه الغاية حال التحاقه بمركز عمله ٠

المادة ١٦ _ (أ) يعتبر الموظف فاقدا لوظيفته بقرار من الجهة المختصة بالتعيين اذا تغيب عن عمله دون سبب مقبول أكثر من

خمسة عشر يوما متفرقة خلال السنة الواحدة أو أكثر من سبعة أيام متتالية .

(ب) لا يستحق الموظف أى رواتب أو علاوات أو مكافآت عن المدة التى يتغيب فيها عن مركز عمله الرسمى دون عذر مقبول .

المادة ١٧ ـ (أ) يستحق المذكورون تاليا اجازات عادية عن كل سنة حسب التفصيل التالى :

١ ـ المدير العام وموظفو الدرجتين الأولى والثانية (٣٠) يوما .

٢ ـ موظفو الدرجتين الثالثة والرابعة (٢٦) يوما .

٣ ـ موظفو الدرجتين الخامسة والسادسة والموظفون غير المصنفين براتب لا يقل عن (٤٥) دينارا (٢٢) يوما .

٤ ـ الموظفون غير المصنفين براتب يقل عن (٤٥) دينارا (١٦) يوما .

المادة ١٨ ـ للمدير العام الحق فى استدعاء الموظف من اجازته العادية قبل انقضاء مدتها وتتحمل المؤسسة فى هذه الحالة نفقات عودته بوسيلة السفر المسموح بها سواء كان ذلك داخل المملكة أو خارجها .

المادة ١٩ ـ (أ) يمنح المدير العام اجازته السنوية بموافقة رئيس المجلس .

(ب) يمنح أى موظف اجازته السنوية بموافقة المدير العام أو من يفوضه بناء على تنسيب رئيسه المباشر .

(ج) يكون تقديم طلب الاجازة والموافقة عليها خطيا .

المادة ٢٠ ـ (أ) يتقاضى الموظف المجاز مرضيا من قبل اللجنة الطبية رواتبه وعلاواته وفقا لما يلى :

تصرف رواتبه وعلاواته كاملة عن الشهور الأربعة الأولى ، ويصرف نصف الراتب والعلاوات عن الشهور الأربعة التالية ، ويعتبر بدء مدة الاجازة المرضية من التاريخ الذى تحدده اللجنة الطبية .

(ب) اذا لم يشف الموظف من مرضه بعد انتهاء مدة الثمانية شهور المنصوص عليها فى الفقرة السابقة فتعاد معاينته من قبل اللجنة الطبية ، فاذا وجدت اللجنة الطبية لدى معاينتها الموظف مرة ثانية أن مرضه غير قابل للشفاء فيجب انهاء خدماته بقرار من المدير العام ابتداء من تاريخ انتهاء الثمانية أشهر .

(ج) اذا وجدت اللجنة الطبية لدى معاينتها الموظف بعد انتهاء مدة الثمانية أشهر أن مرضه قابل للشفاء ولكنه ليس قادرا على استئناف عمله ، فيجوز للمدير العام بناء على تنسيب اللجنة تمديد اجازته المرضية لمدة أخرى لا تتجاوز أربعة أشهر ، بنصف الرواتب والعلاوات بعد الأشهر الثمانية الأولى من مرضه ، واذا لم يشف الموظف خلال هذه المدة ولم يصبح قادرا على استئناف عمله تنتهى خدماته حكما لعدم لياقته الصحية .

المادة ٢١ ـ (أ) تمنح الزيادات السنوية للموظفين بقرار من المدير العام بناء على تنسيب الرؤساء المباشرين فى مواعيد تعيينهم أو ترفيعهم من كل عام ، ولا يجوز منح الموظف زيادته السنوية الا بعد مرور سنة كاملة على تاريخ تعيينه أو ترفيعه .

(ب) يجوز للمدير العام أن يمنح الموظف الذى يبدى جدارته فى عمله زيادة سنوية اضافية واحدة كما هى مقررة بدرجته شريطة أن يكون قد ورد عنه تقريران سنويان متتاليان من رئيسه المباشر ، بدرجة جيد وشرط أن لا يحصل على أكثر من زيادتين اضافيتين خلال مكوثه فى الدرجة الواحدة .

المادة ٢٢ ـ (أ) اذا حصل الموظف المصنف فى المؤسسة على مؤهل علمى مما يتصل مباشرة بأعمال المؤسسة فيطبق عليه أحد الحكمين التاليين أيهما أفضل لمصلحته :

١ ـ يعطى راتب الشهادة المقررة بحسب احكام هذا النظام .

٢ ـ يعطى زيادة سنوية واحدة كما هى مقررة بدرجته اذا حصل على شهادة البكالوريوس أو الدبلوم العالى أو الماجستير أو الدكتوراه .

(ب) فى حالة عدم وجود مركز شاغر فى

الدرجة التي يستحقها الموظف المصنف تطبيقـا لأحكام الفقرة (أ) أعلاه فيجوز أن يعدل راتبه جزئيا ضمن الدرجة الأدنى منها مباشرة بحيث يعطى الراتب المقرر على أن يكون له حق الأولوية في الترفيع للدرجة التي يستحقها عند شغور أول مركز فيها ٠

(جـ) يجوز تصنيف الموظف غير المصنف شريطة حصوله على المؤهل العلمي المطلوب للوظائف المصنفة ٠

مادة ٢٣(١) ـ يجوز ترفيع الموظف من درجة الى درجة أعلى شاغرة اذا كان مستوفيا الشروط التالية :

(أ) أن يكون قد أمضى في خدمة المؤسسة مدة سنتين على الأقل ٠

(ب) وأن يكون راتبه الشهري قد تجاوز :

١ ـ راتب السنة الثالثة من الدرجة السادسة اذا كان الترفيع الى الدرجة الخامسة ٠

٢ ـ راتب السنة الرابعة من الدرجة الخامسة أو الرابعة اذا كان الترفيع الى الدرجة الرابعة أو الثالثة على التوالي ٠

٣ ـ راتب السنة الخامسة من الدرجة الثالثة أو الثانية اذا كان الترفيع الى الدرجة الثانية أو الأولى على التوالي ٠

(ج) وأن يكون آخر تقريرين سنويين قد وردا عنه بتقدير جيد على الأقل ٠

(د) يراعى في تقييم عمل أى موظف لغايات ترفيعه المؤهلات العلمية الحاصل عليها ، والكفاءة في العمل والأقدمية في الدرجة ٠

المادة ٢٤ ـ (أ) يجرى اعداد التقارير السنوية عن عمل وسلوك جميع الموظفين من من الدرجة الثانية فما دونها والموظفين غير المصنفين من قبل الرؤساء المباشرين ٠

(ب) تعد التقارير على النموذج المقرر لهذه الغاية وتدون فيها كفاءات الموظفين وسلوكهم ونشاطاتهم بدقة وتجرد وتقدر كفاءة الموظف باحدى التقديرات التالية :

جيد مناسب ، ضعيف ٠

المادة ٢٥ ـ للمجلس بتنسيب من المدير العام أن ينقل أى موظف من موظفي الدرجات الأولى والثانية من وظيفة الى وظيفة أخرى في المؤسسة بنفس الدرجة والراتب مراعيا في ذلك مصلحة العمل في المؤسسة ، ويمارس المدير العام صلاحية نقل سائر الموظفين الآخرين ٠

المادة ٢٦ ـ للمدير العام أن يكلف أى موظف بانجاز أى عمل يمكن أن يتأخر بغياب احد الموظفين لأى سبب كان وذلك أثناء الدوام الرسمي ، ولا يتقاضى الموظف أية علاوات لقاء الأعمال الاضافية التي أوكلت اليه ٠

المادة ٢٧ ـ (أ) لمجلس الوزراء الموافقة على اعارة أى موظف مصنف للخدمة في الدوائر والمؤسسات الحكومية والاقليمية والدولية وذلك بعد موافقة الموظف ويراعى في ذلك ما يلي :

أ ـ أن يكون قد مضى على خدمة الموظف المصنف في المؤسسة مدة لا تقل عن سنتين ٠

ب ـ يقرر مجلس الوزراء مدة الاعارة وشروطها الاخرى على أن لا تتجاوز مدتها خمس سنوات ولا يجوز اعارة الموظف المصنف بعد تلك المدة ٠

جـ ـ تضاف مدة الخدمة التي يقضيها الموظف المصنف معارا الى مدة خدمته في المؤسسة كما تحسب هذه المدة أيضا من حيث استحقاق الزيادة السنوية والترفيع وذلك اذا كانت الاعارة للخدمة في الدوائر والمؤسسات الحكومية الأردنية ٠

د ـ لا يتقاضى الموظف المصنف المعار طيلة مدة اعارته أى جزء من راتبه لدى المؤسسة ولا أية علاوات أو مكافآت ولا يستحق من المؤسسة أية اجازات عن مدة الاعارة ٠

هـ ـ عند انتهاء مدة الاعارة يعاد الموظف الى وظيفة مناسبة ٠

المادة ٢٨ ـ العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على الموظفين هي ما يلي :

(أ) التنبيه

(ب) الانذار

(جـ) الحسم من الراتب بما لا يزيد على ربعه في الشهر الواحد ٠

(د) توقيف الزيادة السنوية ٠

(هـ) تأخير الترفيع بالنسبة للموظفين المصنفين ٠

(و) تنزيل الراتب في الدرجة أو الفئة ٠

(ز) تنزيل الدرجة بالنسبة للموظفين المصنفين ٠

(ح) العزل ٠

(١) مستبدلة بالنظام رقم ٣٣ لسنة ١٩٨١ ـ المشار اليه

المادة ٢٩ ـ (أ) تفرض العقوبات التأديبية المنصوص عليها في الفقرات (أ ، ب ، جـ ، د) من المادة ٢٨ من هذا النظام على موظفي المؤسسة باستثناء موظفي الدرجة الأولى بقرار من المدير العام بناء على تنسيب الرئيس المباشر للموظف .

(ب) وتفرض العقوبات التأديبية المنصوص عليها في الفقرات (هـ ، و ، ز ، ح) على موظفي المؤسسة بقرار من المجلس بناء على تنسيب اللجنة .

(جـ) تفرض العقوبات التأديبية المنصوص عليها في المادة (٢٨) من هذا النظام بالنسبة لموظفي الدرجة الأولى بقرار من المجلس بناء على تنسيب المدير العام .

(د) لا يجوز للمجلس أو المدير العام توقيع أكثر من عقوبة تأديبية واحدة على الموظف عند ارتكابه لأية مخالفة مسلكية .

المادة ٣٠ ـ تنتهي خدمات الموظف بالعزل وجوبا بقرار من المرجع المختص بالتعيين في الأحوال التالية :

(أ) اذا حكم عليه بجناية أو بجرم شائن مخل بالشرف أو الآداب العامة أو بالحبس لمدة تزيد على شهرين وفي هذه الحالة يصدر قرار العزل اعتبارا من تاريخ اكتساب الحكم للدرجة القطعية .

(ب) اذا نزلت درجته بالنسبة للموظف المصنف أو نزل راتبه بالنسبة للموظف غير المصنف ثم ارتكب ذنبا آخر يستوجب تنزيل درجته أو راتبه للمرة الثانية في غضون سنتين متتاليتين .

المادة ٣١ ـ اذا أقيمت دعوى جزائية ضد الموظف يجب أن لا تتخذ بحقه أية اجراءات ناشئة عن التهمة الجزائية الى أن يصدر الحكم النهائي في القضية .

المادة ٣٢ ـ (أ) للمدير العام ان يكف يد الموظف عن العمل اذا أحيل الى المجلس أو الى اللجنة أو الى المحكمة لاتخاذ اجراءات تأديبية أو جزائية بحقه .

(ب) للموظف المكفوفة يده عن العمل الحق في أن يتقاضى نسبة من راتبه وعلاواته لا تزيد عن النصف حسبما يقرره المدير العام وذلك عن كامل المدة المكفوفة يد الموظف فيها عن العمل .

(جـ) اذا لم تسفر الاجراءات المتخذة بحق الموظف المكفوفة يده عن انهاء خدماته فيستحق راتبه كاملا مع العلاوات المقررة عن المدة التي كانت يده فيها مكفوفة اذا كانت تلك المدة تسعة أشهر أو أقل أما اذا زادت مدة كف اليد عن تسعة أشهر فيعطى راتبه الكامل مع العلاوات عن الأشهر التسعة الأولى ونصف الراتب مع العلاوات المقررة عن المدة الزائدة عن تسعة أشهر .

المادة ٣٣ ـ (أ) تعتبر خدمة الموظف منتهية في أي من الحالات التالية :

١ ـ اذا بلغت خدمته في المؤسسة أربعين سنة .

٢ ـ اذا أكمل الستين من العمر ويجوز لمجلس الوزراء بموافقة الموظف تمديد خدمته بعد ذلك لمدة أو لمدد أقصاها خمس سنوات .

٣ ـ اذا طلب الموظف انهاء خدمته بعد أن أمضى في خدمة المؤسسة (٣٠) عاما .

٤ ـ الوفاة .

٥ ـ عدم اللياقة الصحية بقرار من اللجنة الطبية .

٦ ـ الاستقالة المقبولة .

٧ ـ الاستغناء عن الخدمة .

٨ ـ فقد الجنسية الأردنية .

٩ ـ العزل .

(ب) اذا أصبح الموظف غير مفيد للمؤسسة أو للخدمة فيها لأي سبب ، فللمجلس الاستغناء عن خدمته اذا كان من موظفي الدرجة الأولى أو الثانية أو الثالثة ، ويمارس المدير العام تلك الصلاحية بالنسبة لسائر الموظفين .

(جـ)[1] اذا انتهت خدمة الموظف في المؤسسة لأي سبب من الأسباب المبينة في البنود من (١ـ٥) والبندين (٧ ، ٨) من الفقرة (أ) من هذه المادة أو بمقتضى الفقرة (ب) منها ، فتدفع له التعويضات التالية :

١ ـ راتب الاجازة العادية المستحقة له حتى تاريخ انتهاء خدمته .

---

(١) مستبدلة بالنظام رقم ٣٣ لسنة ١٩٨١ ـ المشار اليه

٢ ـ راتبه الشهرى الأخير عن كل سنة قضاها فى خدمة المؤسسة ·

٣ ـ ما يستحق من المكافآت السنوية عن مدة خدمته ·

المادة ٣٤(١) ـ اذا انتهت خدمة الموظف فى المؤسسة بالعزل أو الاستقالة أو فقد الوظيفة فلا يستحق أية تعويضات او مكافآت ·

المادة ٣٥ ـ تقتطع من المبالغ المستحقة للموظف عند انتهاء الخدمة لأى سبب كان جميع المبالغ المستحقة للمؤسسة على الموظف ·

المادة ٣٦ ـ تعنى عبارة (الراتب الاخير) الراتب الشهرى الأساسى مضافا اليه العلاوات الأخرى المستحقة بموجب هذا النظام ·

المادة ٣٧ ـ يجرى التقاص بين مجموع المبالغ المستحقة للموظف بموجب هذا النظام وأية التزامات عليه للمؤسسة مهما كانت ، وتسدد استحقاقات الموظف فور انتهاء خدمته ، أما الالتزامات التى تترتب عليه بنتيجة التقاص فتوضع بشأنها ، بموافقة المدير العام ، ترتيبات خاصة تبين كيفية سدادها والوفاء بها ·

المادة ٣٨ ـ اذا لحق بالمؤسسة أى خسارة نتيجة تقصير او اهمال أو عمل غير مشروع ارتكبه الموظف فيكون مسؤولا عن قيمة تلك الخسارة مهما بلغت ·

المادة ٣٩ ـ تقدم المؤسسة للموظف غير المصنف الملابس التى يقررها المدير العام ·

المادة ٤٠ ـ تسرى على موظفى المؤسسة أحكام نظام التأمين الصحى المعمول به لموظفى الدولة ·

المادة ٤١ ـ (أ) تؤدى للموظف عند نقله من مكان الى آخر أجور انتقاله وأفراد أسرته ونقل أمتعة بيته من مركز اقامته أو وظيفته الى المركز الذى نقل اليه ، وفقا للترتيب التالى :

الدرجة	سيارة ركوب	بالقطار	سيارة شحن
موظفو الدرجات الأولى والثانية والثالثة	كاملة (أو مقعد لكل فرد من أفراد أسرته أيهما أفضل له)	أولى	١٢ طن
موظفو الدرجات الرابعة والخامسة والسادسة	مقعد له ولكل فرد من أفراد أسرته	ثانية	١٠ طن

(ب) يطبق على الموظفين بعقود والموظفين غير المصنفين ما يطبق على نظرائهم من حيث الراتب من الموظفين المصنفين ·

المادة ٤٢ ـ (أ) للرئيس بناء على تنسيب المدير العام ايفاد الموظفين فى مهمات رسمية الى خارج المملكة ·

(ب) للمدير العام ايفاد الموظفين فى مهمات رسمية داخل المملكة ·

المادة ٤٣ ـ (أ) يسمح للموظف عند سفره داخل أو خارج المملكة بمهمة رسمية باستعمال وسائل الانتقال والسفر وفقا للترتيب التالى :

الدرجة والوظيفة	سيارة ركوب	بالقطار	بالطائرة
موظفو الدرجات الأولى والثانية والثالثة	كاملة	أولى	سياحية
موظفو الدرجات الرابعة والخامسة والسادسة	مقعد	ثانية	سياحية

(١) مستبدلة بالنظام رقم ٣٣ لسنة ١٩٨١ ـ المشار اليه

(ب)(١) يطبق على الموظفين بعقود والموظفين غير المصنفين ما يطبق على نظرائهم في الراتب من الموظفين المصنفين ٠

المادة ٤٤ ـ (أ) اذا كلف أو انتدب أو استدعى موظف للقيام بعمل رسمي في غير مركز عمله الرئيسي داخل المملكة تدفع له علاوات السفر التالية عن كل ليلة :

موظفو الدرجة الأولى	١٠ دنانير
موظفو الدرجة الثانية والثالثة	٨ دنانير
موظفو الدرجات الرابعة والخامسة والسادسة	٦ دنانير

(ب) يطبق على الموظفين بعقود وغير المصنفين ما يطبق على نظرائهم من حيث الراتب من الموظفين المصنفين ٠

(جـ) اذا لم تتطلب المهمة المبيت وتجاوزت مدتها ست ساعات أو تجاوزت مدتها ساعتين بعد موعد الدوام الرسمي فتدفع للموظف نصف العلاوات المقررة في الفقرة (أ) أعلاه ٠

(د) تدفع للموظف مياومات كاملة عن خمسة أيام بنفس المعدلات السابقة وذلك عند نقله من مركز عمله الدائم الى مركز عمله الجديد في مدينة أخرى داخل المملكة ٠

(هـ) اذا كان التكليف والانتداب أو الاستدعاء الى عمان أو العقبة ، فتزاد العلاوة الواردة في هذه المادة بمعدل خمسين بالمائة ٠

المادة ٤٥ ـ (أ) اذا أوفد الموظف بمهمة رسمية خارج المملكة فتدفع له علاوات السفر التالية عن كل ليلة يقضيها في الخارج دون تحديد لعدد الليالي :

الوظيفة والدرجة	العلاوة بالدينار
موظفو الدرجة الأولى	٣٠
موظفو الدرجة الثانية	٢٥
موظفو الدرجة الثالثة والرابعة	٢٠
موظفو الدرجتين الخامسة والسادسة ؟	١٥

علاوات سفر تعادل علاوات سفر نظرائهم من حيث الراتب من الموظفين المصنفين ٠

(ب) يمنح الموظفون غير المصنفين وبعقود

(جـ) اذا كان الموظف الموفد في مهمة رسمية يحل بضيافة الجهة الموفد اليها فتدفع له علاوة بمعدل (٤٠٪) بمقتضى أحكام الفقرة (آ) من هذه المادة ٠

المادة ٤٦ ـ باستثناء ما نص عليه في المواد من (٤٣ ـ ٤٥) من هذا النظام يطبق نظام الانتقال والسفر رقم ٤٦ لسنة ١٩٧٢ وأي نظام آخر يعدله أو يحل محله على موظفي المؤسسة على أن يمارس المجلس صلاحية مجلس الوزراء ، ويمارس رئيس المجلس صلاحيات وزير المالية ، كما يمارس المدير العام صلاحيات الوزير المختص ٠

المادة ٤٧ ـ تطبق أحكام نظام البعثات العلمية المعمول بها في المملكة على مبعوثي المؤسسة المتعلقة بالمبعوثين وغير المنصوص عليها في هذا النظام ٠

المادة ٤٨ ـ للمجلس أن يصدر أية تعليمات يراها ضرورية لتطبيق أحكام هذا النظام ٠

نحن محمد بن طلال نائب جلالة الملك المعظم

بمقتضى المادة (٣١) من الدستور
وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ ١٩٧٩/٣/١٨
نأمر بوضع النظام الآتي :

نظام رقم (٤٤) لسنة ١٩٧٩
نظام موظفي مؤسسة سكة حديد العقبة(١)
صادر بالاستناد الى المادة (١١)
من قانون مؤسسة سكة حديد العقبة المؤقت
رقم (٣٢) لسنة ١٩٧٢

المادة ١ ـ يسمى هذا النظام (نظام موظفي مؤسسة سكة حديد العقبة لسنة ١٩٧٩) ويعمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية ٠

المادة ٢ ـ يكون للكلمات والعبارات التالية الواردة في هذا النظام المعاني المخصصة لها في أدناه ما لم تدل القرينة على غير ذلك ٠

المؤسسة : مؤسسة سكة حديد العقبة ٠
الوزير : وزير النقل ٠

(١) مستبدلة بالنظام رقم ٥١ لسنة ١٩٧٩ المشار اليه ٠

المجلس : مجلس ادارة المؤسسة ٠

الرئيس : رئيس مجلس ادارة المؤسسة ٠

المدير العام : مدير عام المؤسسة ٠

الموظف : كل شخص يعين بقرار من المرجع المختص فى ملاك المؤسسة ٠

الملاك : مجموع الوظائف المصنفة المقررة فى الدرجات المنصوص عليها فى هذا النظام ٠

اللجنة : لجنة شؤون الموظفين المؤلفة بمقتضى هذا النظام ٠

المادة ٣ – (أ) يقسم موظفو المؤسسةالذين تشملهم أحكام هذا النظام الى :

١ – موظفين مصنفين ٠

٢ – موظفين بعقود ٠

وتكون الدرجات فىالملاك ورواتبها والزيادات السنوية كما يلى :

الدرجة	ادنى مربوطها بالدينار	اعلى مربوطها بالدينار	الزيادة السنوية بالدينار
الاولى	٢٠٥	٢٧٧	٨
الثانية	١٤٧	١٩٦ر٥٠	٥ر٥٠٠
الثالثة	١٠٥	١٤١	٤ر٥٠٠
الرابعة	٧٥	٩٩ر٥	٣ر٥٠٠
الخامسة	٥٣	٧٠ر٥	٢ر٥٠٠
السادسة	٤٠	٤٨	٢

(ب) اذا بلغ الموظف أعلى مربوط الدرجة التى يشغلها ولم يرفع الى درجة أعلى لأى سبب من الاسباب فيمنح الزيادة السنويةالمقررة لدرجته لمدة أقصاها خمس سنوات ٠

(ج) يقرر المجلس عدد الوظائف فى كل درجة من هذه الدرجات بناء على تنسيب المدير العام ٠

(د) يصرف لكل موظف مكافاة تعادل راتب شهر مع العلاوات فى كل سنة وتدفع فى نهاية تلك السنة ولا تصرف هذه المكافاة عن المدة التى لا يتقاضى فيها الموظف راتبا لأى سبب من الاسباب ٠

المادة ٤ – يؤلف المجلس لجنة تسمى (لجنة شؤون الموظفين) من ثلاثة من كبار موظفى المؤسسة مهمتها التنسيب بتعيين الموظفين وترفيعهم وتعديل رواتبهم وتدريبهم واتخاذ الاجراءات التأديبية بحقهم وانهاء خدماتهم والقيام بأية مهام أخرى يحيلها اليها المدير العام مما يدخل ضمن صلاحياته وفقاً لاحكام هذا النظام ٠

المادة ٥ – لا يعين أى شخص فى احدى وظائف المؤسسة الا اذا كان :

(أ) أردنيا ٠

(ب) أكمل السابعة عشرة من عمره ٠

(ج) لائقا صحيا بقرار من المرجع الطبى الحكومى المختص وللرئيس أن يوافق على تعيين أى شخص غير لائق صحيا بموافقة وزير الصحة٠

(د) حسن السلوك والسمعة ٠

(هـ) متمتعا بحقوقه المدنية ولم يحكم عليه بجناية (باستثناء الجرائم السياسية) او بجنحة مخلة بالشرف ٠

(و) حائزا على الشهادات والمؤهلات العلمية المطلوبة للوظيفة التىيراد ملؤها وتشترط شهادة الدراسة الثانوية العامة أو ما يعادلها كحد أدنى لذلك ٠

المادة ٦ – (أ) ١ – مع مراعاة الفقرة (ب) من هذه المادة يتم تعيين موظفى الدرجة الاولى والثانية وترفيعهم بقرار من المجلس بناء على تنسيب المدير العام ٠

٢ – يتم تعيين موظفى الدرجات الثالثة والرابعة والخامسة والسادسة وترفيعهم بقرار من المدير العام بناء على تنسيب اللجنة ٠

(ب) لا يجوز تعيين أى موظف أى من الدرجتين الاولى والثانية أو أن يرفع اليهما الا اذا كان حائزا على شهادة جامعية ٠

المادة ٧ – لا يجوز تعيين أصحاب المؤهلات

(١) مستبدلة بالنظام رقم ٤٤ لسنة ١٩٨١ – الجريدة الرسمية – العدد ٣٠٠٣ فى ١٦/٥/١٩٨١

المبينة أدناه في الوظائف الدائمة بدرجات ورواتب تزيد على الدرجات والرواتب التالية :

(أ) حامل شهادة الدراسة الثانوية العامة أو ما يعادلها في أدنى مربوط الدرجة السادسة .

(ب) خريج المعاهد التي مدة الدراسةالكاملة فيها سنة واحدة بعد الحصول على شهادة الدراسة الثانوية العامة أو ما يعادلها براتب السنة الثالثة من الدرجة السادسة .

(ج) خريج المعاهد التي مدة الدراسة الكاملة فيها سنتان بعد الحصول على شهادة الدراسة الثانوية العامة أو ما يعادلها في أدنى مربوط للدرجة الخامسة .

(د) خريج المعاهد التي مدة الدراسة فيها ثلاث سنوات بعد الحصول على شهادة الدراسة الثانوية العامة أو ما يعادلها براتب السنة الرابعة من الدرجة الخامسة .

(هـ) خريج الجامعات والكليات العالية من حملة الشهادة الجامعية الاولى (ليسانس أو بكالوريوس) في أدنى مربوط الدرجة الرابعة .

(و) خريج الجامعات والكليات العالية الذي يحمل شهادة الدبلوم للدراسات العليا بعد حصوله على البكالوريوس أو الليسانس براتب السنة الثالثة من الدرجة الرابعة .

(ز) خريج كليات الهندسة الذي يحمل شهادة البكالوريوس والمسجل في نقابة المهندسين براتب السنة الثالثة من الدرجة الرابعة .

(ح) خريج الجامعات والكليات العليا الذي يحمل شهادة الماجستير براتبالسنة الخامسة من الدرجة الرابعة .

(ط) خريج كليات الهندسة بدرجة ماجستير والمسجل في نقابة المهندسين براتب السنة الاولى من الدرجة الثالثة .

(ى) حامل شهادة الدكتوراه براتب السنة الخامسة من الدرجة الثالثة .

المادة ٨ - يجوز الأخذ بالخبرة العلمية بعين الاعتبار في تحديد درجة أو راتب المرشح للتعيين في أية وظيفة في المؤسسة شريطة ان تكون تلك الخبرة مما يتطلبها العمل في المؤسسة وأن تعتمد في ذلك التحديد الخبرة اللاحقة لاى مؤهل علمي سابق أيهما أفضل لمصلحة المرشح .

المادة ٩ - (أ) عند تعيين موظف في المؤسسة لاول مرة يكون تحت التجربة لمدة سنة واحدة ويصبح مثبتا تلقائيا في الخدمة اعتبارا من تاريخ انتهاء مدة التجربة وذلك اذا لم يصدر قرار بانهاء خدماته قبل ذلك .

(ب) يجوز انهاء خدمات الموظف خلال مدة التجربة بقرار من المرجع المختص بتعيينه ولا يحق له المطالبة بأى تعويض نتيجة لذلك كما لا يجوز اعادة تعيينه في المؤسسة مرة أخرى .

(ج) اذا أعيد الموظف الذى ترك الخدمة في المؤسسة قبل أن يكمل مدة التجربة فيوضع تحت التجربة من جديد كما يوضع تحت التجربة مجددا كل من أمضى خارج المؤسسة مدة تزيد على السنتين وتطبق عليه في هاتين الحالتين أحكام الفقرة (ب) من هذه المادة .

المادة ١٠ - يستحق الموظف زيادته السنوية عند حلول ميعادها اذا لم يصدر قرار بحجبها عنه .

المادة ١١ - للمجلس بناء على تنسيب المدير العام وتوصية من الرئيس المباشر أن يمنح الموظف الذى يبدى جدارة من نوع خاص في عمله زيادة جدارة بالاضافة لزيادته السنوية .

المادة ١٢(١) - يجوز ترفيع الموظف من درجته الى درجة أعلى شاغرة اذا كان مستوفيا الشروط التالية :

(أ) أن يكون قد أمضى في خدمة المؤسسة سنتين على الأقل .

(ب) وان يكون راتبه الشهرى قد تجاوز :

١ - راتب السنه الثالثة في الدرجة السادسة اذا كان الترفيع الى الدرجة الخامسة.

٢ - راتب السنة الرابعة في الدرجة الخامسة أو الرابعة اذا كان الترفيع الى الدرجة الرابعة أو الثالثة على التوالي .

٣ - راتب السنة الخامسة في الدرجة الثالثة أو الثانية اذا كان الترفيع الى الدرجة الثانية أو الأولى على التوالي .

(ج) وان يكون آخر تقريرين سنويين قد وردا عنه بدرجة جيد جدا على الأقل .

المادة ١٣ - عند النظر في الترفيعات يؤخذ في الاعتبار كفاءة الموظف وانتاجه وجدارته ومسؤولياته ومؤهلاته العلمية وأقدميته في الدرجة التي يشغلها .

المادة ١٤ - يجرى اعداد التقارير السنوية عن عمل وسلوك جميع الموظفين من قبل مديرى الدوائر التي يعملون فيها وذلك على النماذج المقررة .

(١) مستبدلة بالنظام رقم ٤٤ لسنة ١٩٨١ - المشار اليه

المادة ١٥ ـ ينبه الموظف الذى يرد عنه تقرير بدرجة (متوسط) الى مظاهر تقصيره وينذر الموظف الذى يرد عنه تقرير بدرجة ضعيف ويطلب من كل منهما تحسين عمله وتلافى تقصيره واذا ورد عنه بعد ذلك تقرير بدرجة (ضعيف) فللجنة أن توصى بانهاء خدماته فى المؤسسة ٠

المادة ١٦ ـ للمدير العام أن ينقل أى موظف من مركز الى آخر أو من وظيفة الى أخرى فى المؤسسة ٠

المادة ١٧ ـ للمدير العام أن يكلف أى موظف بالقيام بأى عمل آخر بالاضافة الى عمله خلال الدوام الرسمى ولا يتقاضى الموظف أية علاوات أو مكافآت أو أجور لقاء العمل الاضافى الذى كلف بالقيام به ٠

المادة ١٨ ـ تنظم شؤون الدوام فى المؤسسة وأجازات العاملين فيها بتعليمات يصدرها المدير العام ٠

المادة ١٩ ـ اذا اضطر الموظف للتغيب عن العمل بعذر مشروع فعليه أن يعلم رئيسه المباشر بذلك فورا سواء شفويا أو هاتفيا أو برقيا أو كتابيا قبل انقضاء يوم العمل التالى على تغيبه ، وأن يثبت ذلك بتعبئة النموذج المقرر لهذه الغاية عند عودته للعمل ٠

المادة ٢٠ ـ (أ) يعتبر الموظف فاقدا لوظيفته اذا تغيب عن عمله دون سبب مشروع أكثر من خمسة عشر يوما خلال السنة الواحدة او أكثر من سبعة أيام متتالية ٠

(ب) لا يستحق الموظف أية راتب أو علاوات أو مكافآت عن المدة التى يتغيب فيها عن عمله الرسمى دون سبب مشروع ٠

المادة ٢١ ـ يستحق الموظفون أجازات عادية عن كل سنة على الوجه التالى :

المدير العام	٣٠ يوما
موظفو الدرجة الاولى والثانية	٣٠ يوما
موظفو الدرجتين الثالثة والرابعة	٢٦ يوما
موظفو الدرجتين الخامسة والسادسة	٢٢ يوما

المادة ٢٢ ـ تؤمن المؤسسة الرعاية الطبية لموظفيها وعائلاتهم وفقا للتعليمات التى يضعها المجلس بما فى ذلك تحديد المبالغ التى يترتب اقتطاعها شهريا من رواتبهم مقابل تلك الرعاية ٠

المادة ٢٣ ـ (أ) تؤدى للموظف عند نقله من مكان الى آخر أجور انتقاله وأفراد اسرته ونقل أمتعته من مركز اقامته أو وظيفته الى المركز الذى عين أو نقل اليه وفقا للترتيب التالى :

الدرجة	سيارة الركوب	سيارة شحن حمولة
الاولى والثانية	كاملة أو مقعد لكل فرد من أفراد أسرته أيهما أفضل له	١٥ طنا
الثالثة حتى السادسة	مقعد له ولكل فرد من أفراد أسرته	١٠ أطنان

(ب) تدفع أجور النقل المنصوص عليها فى الفقرة (أ) من هذه المادة وفقا لتعرفة أجور النقل المعمول بها فى الوزارات والدوائر الحكومية الاخرى ٠

المادة ٢٤ ـ للوزير وبتنسيب من المدير العام ان يمنح أيا من موظفى المؤسسة علاوة بدل تنقل على ألا تزيد على عشرة دنانير فى الشهر وتدفع هذه العلاوة ضمن الشروط التالية :

(أ) أن لا يستعمل الموظف او تكون تحت تصرفه سيارة خاصة بالمؤسسة يستخدمها فى تنقلاته ٠

(ب) أن يوقف صرف العلاوة على المدة التى يتغيب فيها الموظف اذا زادت عن شهر واحد ٠

المادة ٢٥ ـ تصرف الاجور الكيلو مترية للموظف الذى يستعمل سيارته الخاصة فى سفراته الرسمية خارج حدود مناطق البلديات التى يقع مركز عمله فيها وفقا للتعرفة المقررة لموظفى الحكومة ٠

المادة ٢٦ ـ يسمح للموظف عند سفره خارج المملكة بمهمة رسمية استعمال وسائط الانتقال والسفر وفقا للترتيب التالى :

الدرجة	سيارة ركوب	بالطائرة	بالقطار	بالباخرة
المدير العـــام	كاملة	أولى	أولى	أولى
اولى	كاملة	أولى	أولى	أولى
الثانية والثالثة	كاملة	سياحية	ثانية	ثانية
الرابعة والخامسة والسادسة	مقعـد	سياحية	سياحية	سياحية

المادة ٢٧ ـ (أ) اذا كلف أو انتـدب أو استدعى أى موظف فى المؤسسة للقيام بعمـل رسمى فى غير مركزه الرئيسى داخل المملكة تدفع له علاوات السفر المبينة أدناه عن كل ليلة يبيت فيها خارج ذلك المركز كما يسمح له باستعمال وسائل النقل وفقا للترتيب التالى :

الدرجة	دينار	سيارة ركوب
المدير العام	١٥	كاملة
الاولى والثانية	١٢	كاملة
الثالثة والرابعة	١٠	مقعد
الخامسة والسادسة	٨	مقعد

(ب) اذا زادت مدة التكليف أو الاستدعاء عن ثلاثين يومـا فيـدفع للموظف (٥٠٪) فقط من العلاوات المبينة بالفقرة (أ) من هذه المادة ولمدة أخرى لا تتجاوز (٣٠) يوما •

(ج) اذا قامت المؤسسة بتـأمين المنـامة للموظف يحسم ٤٠٪ من العلاوة المذكورة •

المادة ٢٨ ـ اذا أوفـد موظف فى مهمـة رسمية خارج المملكة فتدفع له علاوات السـفر التالية عن كل ليلة يقضيها فى الخارج دون تحديد لعدد الليالى وتشمل علاوات السفر جميع النفقات التى يتكبدها الموظف بما فى ذلك أجور النقـل الداخلى •

الدرجة	العلاوة بالدينار
المدير العام	٤٠
الاولى والثانية	٣٠
الثالثة والرابعة	٢٥
الخامسة والسادسة	٢٠

المادة ٢٩ ـ العقوبات التاديبية التى يجوز توقيعها على الموظفين هى كما يلى :

(أ) التنبيه •

(ب) الانذار •

(ج) الحسم من الراتب بما لا يزيد عن ربعه فى الشهر الواحد •

(د) توقيف الزيادة السنوية •

(هـ) تأخير الترفيع •

(و) تنزيل الراتب فى الدرجة •

(ز) تنزيل الدرجة •

(ح) العزل •

المادة ٣٠ ـ (أ) تفرض العقوبات التاديبية المنصوص عليها فى الفقرات (أ ، ب ، جـ) من المادة (٢٩) من هذا النظام على موظفى المؤسسة بقرار من المدير العام بناء على تنسيب الرئيس المبـاشر للموظف ويستثنى من ذلك موظـفى الدرجة الاولى •

(ب) وتفرض العقوبات التاديبية المنصوص عليها فى الفقرات (د ، هـ ، و ، ز ، ح) على موظفى المؤسسة بقرار من المجلس بناء على تنسيب اللجنة وتوصية المدير العام •

(ج) تفرض العقوبات التاديبية المنصوص عليها فى المادة (٢٩) من هذا النظام على موظفى الدرجة الاولى بقرار من المجلس بناء على تنسيب المدير العام •

(د) لا يجوز توقيـع أكثر من عقـوبة تاديبية واحدة على الموظف فى أية مخالفة مسلكية •

المادة ٣١ ـ تنتهى خدمات الموظف بالعزل فى الاحوال التالية :

(أ) اذا حكم عليه بجناية أو بجرم شائن مخل بالشرف أو بالآداب العامة أو بالحبس لمدة شهرين أو أكثر ويسرى قرار العزل فى هذه الحالة من تاريخ اكتساب الحكم بالدرجة القطعية •

(ب) اذا ثبت ارتكابه ذنبا خطيرا أو خطـأ فادحا يضر بمصلحة المؤسسة •

(ج) اذا نزلت درجتـه ثم ارتكب ذنبـا يستوجب تنزيل درجته للمرة الثانية فى غضون سنتين متتاليتين •

(د) يصدر قرار العزل من المرجع المختص بالتعيين ٠

المادة ٣٢ ــ يستحق الموظف الذى تنتهى خدماته فى المؤسسة لأى سبب من الاسباب ما عدا العزل أو فقد الوظيفة أو الاستقالة مكافأة بمعدل راتب شهر عن كل سنة خدمة متواصلة فى المؤسسة ٠

المادة ٣٣ ــ فى الحالات التى لم يرد عنها نص خاص فى هذا النظام تطبق عليه أحكام نظام الخدمة المدنية ونظام الانتقال والسفر المعمول بهما أو أى تشريع آخر يقوم مقام أى منهما مع مراعاة ما يلى لغايات تنفيذ أحكام هذا النظام :

(أ) يمارس المجلس صلاحيات مجلس الوزراء ورئيس الوزراء اينما وردت فى نظام الخدمة المدنية أو أى تشريع آخر يحل محله ٠

(ب) يمارس الرئيس صلاحيات الوزير اينما وردت فى نظام الخدمة المدنية أو أى تشريع آخر يحل محله ويجوز له تفويض صلاحياته للمدير العام ٠

(ج) يمارس المدير العام صلاحيات وكيل الوزارة اينما وردت فى نظام الخدمة المدنية أو أى تشريع آخر يحل محله ويجوز له تفويض صلاحياته لاى موظف مختص فى المؤسسة ٠

(د) يمارس المجلس صلاحيات مجلس الوزراء ورئيس الوزراء المنصوص عليها فى نظام الانتقال والسفر المعمول به كما يمارس الرئيس صلاحيات كل من الوزير المختص ووزير المالية المنصوص عليها فى هذا النظام وللرئيس تفويض صلاحياته للمدير العام ٠

المادة ٣٤ ــ (أ) يعين الموظفين بعقود ضمن المخصصات المدرجة فى موازنة المؤسسة على النحو التالى :

١ ــ بقرار من المجلس بتنسيب من المدير العام بناء على توصية اللجنة اذا كان راتب الوظيفة (١٠٠) مائة دينار شهريا فما فوق ٠

٢ ــ بقرار من المدير العام بتنسيب من اللجنة اذا كان راتب الوظيفة أقل من (١٠٠) مائة دينار شهريا ٠

(ب) تطبق على الموظفين بعقود أحكام هذا النظام الى المدى الذى لا تتعارض فيه مع الشروط الواردة فى عقود استخدامهم ٠

المادة ٣٥ ــ للمجلس بناء على تنسيب المدير العام اصدار أية تعليمات ضرورية لتنفيذ أحكام هذا النظام ٠

١٩٧٩/٣/١٨

نحن الحسين الأول ملك المملكة الاردنية الهاشمية

بمقتضى المادة (٣١) من الدستور

وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ ١٩٧٩/٤/١١

نأمر بوضع النظام الآتى :

نظام رقم (٥٠) لسنة ١٩٧٩
نظام مستخدمى مؤسسة سكة حديد العقبة(١)
صادر بالاستناد الى المادة (١١) من قانون مؤسسة سكة حديد العقبة رقم (٢٢) لسنة ١٩٧٢

المادة ١ ــ يسمى هذا النظام (نظام مستخدمى مؤسسة سكة حديد العقبة لسنة ١٩٧٩) ويعمل به من تاريخ نشره فى الجريدة الرسمية ٠

المادة ٢ ــ يكون للكلمات التالية الواردة فى هذا النظام المعانى المخصصة لها فى أدناه ما لم تدل القرينة على غير ذلك :

المؤسسة : مؤسسة سكة حديد العقبة ٠

الوزير : وزير النقل ٠

المجلس : مجلس ادارة مؤسسة سكة حديد العقبة ٠

الرئيس : رئيس المجلس ٠

المدير العام : مدير عام المؤسسة ٠

اللجنة : لجنة شؤون المستخدمين التى يؤلفها المجلس بتنسيب من المدير العام ٠

المستخدم : كل شخص يعين فى احدى وظائف ملاك المستخدمين فى المؤسسة ٠

(١) الجريدة الرسمية ــ العدد ٢٨٦٠ فى ١٩٧٩/٥/١٦

الملاك : مجموع المراكز المقررة في الوظائف المنصوص عليها في هذا النظام .

المادة ٣ ـ تسري أحكام هذا النظام على المستخدمين الدائمين في الملاك ولا ينطبق على العمال الذين يعينهم المدير العام بأجور يومية للقيام بأعمال مؤقتة وانما ينطبق عليهم قانون العمل الساري المفعول .

المادة ٤ (١) تحدد فئات ملاك المستخدمين ورواتبهم وزياداتهم السنوية على الوجه التالي :

اسم الوظيفة	الراتب الشهري من دينار	الى دينار	الزيادة السنوية دينار
خبير سكك حديدية	١٣٠	٢١٤	٦
خبير فني أجهزة ومعدات	١٠٥	١٨٠	٥
ميكانيكي / كهربائي	٦٩	١٥٤	٥
مهني	٦٠	١٢٠	٣
سائق قاطرة ديزل	١٠٣	١٩٠	٤
سائق اليات ثقيلة	٨٠	١٥٢	٣
سائق سيارة / مساعد سائق قاطرة ديزل	٤٧	٨٧	٢
سائق دراجة / موتور ترولي	٣٧	٧٧	٢
مفتش / ناظر محطة / مراقب	٥٨	١٠٨	٢
رئيس فرق عمال / أمين مستودع	٤٧	٨٧	٢
مساعد ناظر محطة / مأمور قطار / مأمور اشارة / مأمور حركة / مأمور مستودع / مساح/ حاسب كميات / فاحص شاحنات / مأمور مناورة / كباس / مفتاحي / سفرجي / طباخ / مأمور مقسم / فني تحت التدريب / عامل / حارس بستاني / مراسل .	٣٧	٧٧	٢

المادة ٥ ـ يصرف لكل مستخدم مكافأة تعادل راتب شهر مع العلاوات في كل سنة وتدفع في نهاية تلك السنة ولا تصرف هذه المكافأة عن المدة التي لا يتقاضى فيها المستخدم راتبا لأي سبب من الاسباب .

المادة ٦ ـ يستحق المستخدم علاوة شخصية مقدارها (١١) دينارا شهريا .

المادة ٧ (٢) (أ) يستحق المستخدم العلاوة العائلية الشهرية التي يتقاضاها موظفو الحكومة

(ب) لا تدفع العلاوة الا لزوجة واحدة فقط .

(ج) لا تدفع العلاوة العائلية في الحالات التالية :

١ ـ الى المستخدمة عن زوجها .

٢ ـ الى المستخدمة عن أولادها اذا كان والدهم على قيد الحياة .

٣ ـ الى المستخدم عن زوجته التي تتقاضى راتبا شهريا من مصلحة عامة .

٤ ـ عن أي من الاولاد بعد اكماله الثامنة عشرة من عمره .

المادة ٨ ـ للمدير العام أن ينقل أي

(١) ، (٢) مستبدلة بالنظام رقم ٥٥ لسنة ١٩٨١ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٣٠٠٢ في ١٦/٥/١٩٨١

مستخدم من مركز عمل الى آخر أو من فئة الى أخرى بنفس الراتب •

المادة ٩ ـ للمجلس بناء على تنسيب المدير العام وضع التعليمات اللازمة التى تنظم شؤون المستخدمين فيما يتعلق بتعيينهم ونقلهم ومنحهم الزيادات السنوية ومعاقبتهم وقبول استقالتهم ودوامهم وأجازاتهم ومعالجتهم الطبية وانهاء خدماتهم والتعويضات المستحقة لهم على أن يسترشد بقانون العمل فى هذه الامور •

المادة ١٠ ـ تطبق أحكام قانون العمل المعمول به على الحالات التى لم يرد عليها نص فى هذا النظام •

١٩٧٩/٤/١١

نحن الحسن بن طلال نائب جلالة الملك المعظم

بمقتضى المادة (١٢٠) من الدستور
وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ ١٩٧٩/٥/٣٠

نأمر بوضع النظام الآتى :

نظام رقم (٦٤) لسنة ١٩٧٩
نظام السلك الدبلوماسى الأردنى(١)
صادر بمقتضى المادة (١٢٠) من الدستور

المادة ١ ـ يسمى هذا النظام نظام السلك الدبلوماسى الأردنى لسنة ١٩٧٩) ويعمل به من تاريخ نشره فى الجريدة الرسمية •

المادة ٢ ـ يكون للكلمات والعبارات التالية المعانى المخصصة لها أدناه الا اذا دلت القرينة على غير ذلك •

الوزارة : وزارة الخارجية

الوزير : وزير الخارجية أو وزير الدولة للشؤون الخارجية •

الامين العام : أمين عام الوزارة •

رئيس البعثة : السفير أو المندوب الدائم والممثل لدى المنظمات الدولية والاقليمية والقائم بالاعمال أو القنصل العام •

البعثة : السفارة أو البعثة الدائمة أو الممثلية الدائمة لدى احدى المنظمات الدولية والاقليمية والقنصلية العامة •

موظف السلك الدبلوماسى : الموظف المعين بموجب أحكام هذا النظام •

الموظف الادارى : الموظف المعين بموجب أحكام نظام الخدمة المدنية •

الفصل الثانى
شؤون الموظفين

المادة ٣ ـ تطبق أحكام نظام الخدمة المدنية وغيرها من التشريعات التى تنظم شؤون الموظفين فى المملكة على موظفى السلك الدبلوماسى فى الامور التى لم ينص عليها فى هذا النظام •

المادة ٤ (٢)تحدد وظائف موظفى السلك الدبلوماسى ورواتبهم وزياداتهم السنوية على النحو التالى ويعمل بهذه المادة اعتبارا من ١٩٧٩/١/١ •

	راتب سنة١	راتب سنة٢	راتب سنة٣	راتب سنة٤	راتب سنة٥	راتب سنة٦	راتب سنة٧	راتب سنة٨	راتب سنة٩	راتب سنة١٠
سفير درجة خاصة	٣١٠									
سفير	١٨٠	١٩٠	٢٠٠	٢١٠	٢٢٠	٢٣٠	٢٤٠			
وزير مفوض	١٣٢	١٣٦	١٤٠	١٤٤	١٤٨	١٥٢	١٥٦	١٦٠	١٦٤	١٦٨
مستشار	١٠٩	١١٢	١١٥	١١٨	١٢١	١٢٤	١٢٧	١٣٠	١٣٣	١٣٦
سكرتير أول	٩٧	٩٩	١٠١	١٠٣	١٠٥	١٠٧	١٠٩	١١١	١١٣	١١٥
سكرتير ثان	٨٥	٨٧	٨٩	٩١	٩٣	٩٥	٩٧	٩٩	١٠١	١٠٣
سكرتير ثالث	٧١	٧٣	٧٥	٧٧	٧٩	٨١	٨٣	٨٥	٨٧	٨٩
ملحق	٦٣	٦٥	٦٧	٦٩	٧١	٧٣	٧٥	٧٧	٧٩	٨١

(١) الجريدة الرسمية ـ العدد ٢٨٦٨ فى ١٩٧٩/٧/١

(٢) مستبدلة بالنظام رقم ٨ لسنة ١٩٨١ الجريدة الرسمية العدد ٢٩٨٧ فى ١٩٨١/٢/١٦ •

المادة ٥ ـ (أ) يعين أمين عام الوزارة من بين السفراء بناء على تنسيب الوزير بقرار من مجلس الوزراء مقترنا بالارادة الملكية السامية ٠

المادة ٦ ـ (أ) يحدد عدد وظائف السلك الدبلوماسي كما يلي :

الوظيفة	العدد
أمين عام	١
سفير درجة خاصة وسفير	٤٠
وزير مفوض	١٧
مستشار	١٨
سكرتير أول	٢٦
سكرتير ثاني	٢٧
سكرتير ثالث	٢٨
ملحق	٣٠

(ب) يراعى عند تعيين السفراء من غير السلكيين أن لا يتجاوز عددهم نصف مجموع عدد السفراء ٠

المادة ٧ ـ يقرر مجلس الوزراء بناء على تنسيب الوزير زيادة عدد الوظائف الدبلوماسية اذا دعت الحاجة الى ذلك على أن تكون جميع الوظائف المحدثة من وظيفة سفير أو ملحق ٠

المادة ٨ ـ (أ) يتقاضى الوزير السابق حين يعين سفيرا لاول مرة راتب وظيفة سفير درجة خاصة ولا يعين في هذه الوظيفة الا وزير سابق ٠

(ب) مع مراعاة أحكام الفقرة (أ) من هذه المادة يتقاضى السفير المعين لاول مرة من خارج ملاك الوزارة أدنى راتب وظيفة سفير أو الراتب الذي كان يتقاضاه في آخر وظيفة حكومية مصنفة تابعة للتقاعد كان يشغلها قبل تعيينه في الوزارة أيهما أعلى على أن لا يتجاوز الراتب المخصص له في أي حالة أعلى راتب وظيفة سفير ٠

(ج) عندما تنتهي مهمة السفير المعين من خارج ملاك الوزارة يبت مجلس الوزراء في وضعه بناء على تنسيب الوزير خلال شهرين من تاريخ انتهاء مهمته ٠

المادة ٩ ـ يكون الحد الاعلى لملاك البعثات الدبلوماسية على النحو التالي :

(أ) رئيس بعثة وخمسة موظفين دبلوماسيين في : لندن ، واشنطن ، نيويورك ٠

(ب) رئيس بعثة وأربعة موظفين دبلوماسيين في : بيروت ، دمشق ، باريس ، بون ، القاهرة ، جدة ، الكويت ٠

(ج) رئيس بعثة وثلاثة موظفين دبلوماسيين في : بغداد ، روما ، جنيف ٠

(د) رئيس بعثة وموظفين اثنين دبلوماسيين في : أبو ظبي ، الجزائر ، اسلام اباد ، الخرطوم ، الدوحة ، الرباط ، طوكيو ، سنتياجو ، طرابلس، صنعاء ، طهران ، دبي ، مسقط ، مدريد ، موسكو نيودلهي ، الجامعة العربية ، بلغراد ، أنقرة ، أوتاوا ، بيرن ، بروكسل ، المنامة ، تونس ، أثينا ، بخارست ، استراليا ، بكين ٠

(هـ) يحدد ملاك البعثات الجديدة بقرار من مجلس الوزراء بناء على تنسيب الوزير ٠

المادة ١٠ ـ يتم اسناد الوظائف الى الموظفين الدبلوماسيين والاداريين في المناصب الشاغرة في دوائر الوزارة بقرار من الوزير بناء على تنسيب الأمين العام ٠

المادة ١١ ـ (أ) يتم تعيين وتسمية ونقل وسحب السفير بقرار من مجلس الوزراء بناء على تنسيب الوزير على أن يقترن ذلك بالارادة الملكية السامية ٠

(ب) يتم تعيين ونقل القائم بالاعمال والقنصل العام بقرار من الوزير بناء على تنسيب الامين العام ويشترط أن لا تقل وظيفته عن مستشار ٠

المادة ١٢ ـ يجوز تسمية الوزير المفوض أو المستشار سفيرا وتنتهي هذه التسمية عند نقله الى المركز ٠

المادة ١٣ ـ لدى تعيين السفير لاول مرة يقسم أمام الملك وبحضور الوزير اليمين التالي :

« أقسم بالله العظيم أن أكون مخلصا للملك وأن أمثل جلالته وأخدم المملكة الاردنية الهاشمية بكل أمانة وشرف » ٠

المادة ١٤ ـ يعين موظف السلك الدبلوماسي ويرفع بقرار من مجلس الوزراء بناء على تنسيب الوزير ٠

المادة ١٥ ـ يشترط في موظف السلك الدبلوماسي ما عدا السفير ما يلي :

(أ) توافر شروط التوظيف المنصوص عليها فى نظام الخدمة المدنية ٠

(ب) أن يكون حائزا على شهادة جامعية ٠

(ج) أن يتقن الى جانب اللغة العربية الانجليزية أو الفرنسية ٠

(د) أن يجتاز امتحانا فى مسابقة عامة لاختيار موظفى السلك الدبلوماسى ٠

المادة ١٦ ـ بالرغم مما ورد فى نظام الخدمة المدنية المعمول به أو أى نظام آخر وبصرف النظر عن أية خدمة سابقة أو خبرات يعين الموظف الدبلوماسى فى الوزارة لاول مرة بوظيفة ملحق٠

(أ) يعين حامل الشهادة الجامعية الاولى (بكالوريوس أو ليسانس) بأدنى راتب وظيفة ملحق ٠

(ب) يعين حامل الشهادة الجامعية الثانية (ماجستير) براتب السنة الرابعة من وظيفة ملحق ٠

(ج) يعين حامل الشهادة الجامعية الثالثة (الدكتوراه) بأعلى راتب وظيفة ملحق ٠

(د) اذا أعيد ملحق سابق الى الخدمة فى الوزارة يتقاضى نفس الراتب الذى كان يتقاضاه عند تركه الخدمة الا اذا حصل على مؤهل علمى أعلى فتنطبق عليه احدى أحكام الفقرتين (ب ، ج) من هذه المادة ٠

المادة ١٧ ـ يؤدى موظف السلك الدبلوماسى الذى يعين فى الوزارة لاول مرة أمام الوزير وبحضور الامين العام اليمين التالى :

« أقسم بالله العظيم أن أكون مخلصا للملك وأن أخدم الوطن بكل أمانة وشرف » ٠

المادة ١٨ ـ (أ) عند تعيين الملحق فى الوزارة يبقى تحت التجربة لمدة سنتين يقرر الوزير بعدها بناء على تنسيب الامين العام تثبيته فى وظيفته أو الاستغناء عن خدماته اذا ثبت عدم كفاءته أو سوء سلوكه ٠

(ب) لا يجوز نقل الملحق الى الخارج الا بعد تثبيته فى الخدمة فى الوزارة الا فى حالات استثنائية تقتضيها حاجة العمل فى الخارج بتنسيب من الوزير وموافقة رئيس الوزراء ٠

المادة ١٩ ـ (أ) لا يجوز ترفيع الموظف الدبلوماسى الى وظيفة أعلى الا وفقا للشروط التالية :

١ ـ أن يتم ترفيعه الى الوظيفة الشاغرة الاعلى مباشرة من وظيفته ٠

٢ ـ أن يكون قد مضى عليه فى وظيفته الحالية ثلاث سنوات على الأقل باستثناء الملحق الذى عين براتب أعلى من أدنى مربوط الوظيفة فيجوز ترفيعه بعد سنتين على تعيينه بذلك الراتب ٠

٣ ـ أن لا تؤخذ الخدمة خارج الوزارة بعين الاعتبار لغايات الترفيع بموجب هذه المادة ٠

(ب) اذا كان الموظف الدبلوماسى المراد ترفيعه يتقاضى راتبا أعلى من أدنى مربوط الوظيفة التى يراد ترفيعه اليها فيعطى الراتب الاعلى مباشرة من راتبه فى سلم الوظيفة الجديدة ٠

المادة ٢٠ ـ يؤلف الوزير لجنة برئاسة الامين العام وعضوية مديرى الدائرتين الادارية والسياسية واثنين من مدراء الدوائر الاخرى فى الوزارة تتولى ما يلى :

(أ) تنظيم المسابقة العامة التى تجرى لاختيار الموظفين الدبلوماسيين ٠

(ب) فحص طالبى الاستخدام وانتقاء الافضل من بينهم وتنسيب تعيينهم ٠

(ج) تحديد أسماء مستحقى الترفيع من موظفى الوزارة وتنسيب ترفيعهم وذلك فيما يتعلق بالوظائف من ملحق الى وزير مفوض على أن يؤخذ بعين الاعتبار ما يلى :

١ ـ كفاءة الموظف وانتاجه ومسؤولياته الوظيفية حسب التقارير السنوية التى يقدمها عنه رؤساؤه ٠

٢ ـ مؤهلات الموظف العلمية والبرامج التدريبية التى شارك فيها ٠

٣ ـ أقدمية الموظف فى الدرجة الحالية ثم فى الدرجة السابقة ثم فى خدمة الحكومة ٠

المادة ٢١ ـ (أ) يجاز السفير بقرار من الوزير بناء على تنسيب الامين العام ٠

(ب) يجاز الموظف الدبلوماسى باستثناء السفير بقرار من الامين العام بناء على تنسيب رئيس البعثة أو مدير الدائرة فى الوزارة ٠

المادة ٢٢ ــ لا يجوز لموظف السلك الدبلوماسي الزواج من غير الاردنيات الا بموافقة مجلس الوزراء ويستغنى عن خدماته فى حالة مخالفته لاحكام هذه المادة ٠

المادة ٢٣ ــ (أ) لا تتجاوز خدمة السفير المتواصلة فى بلد واحد خمس سنوات وفى الخارج عشر سنوات الا فى حالات استثنائية يقررها مجلس الوزراء بتنسيب من الوزير ٠

(ب) يبلغ السفير بقرار نقله من مركز لاخر من قبل الوزير قبل شهرين على الاقل من تاريخ نقله ويجوز اختصار هذه المدة الى شهر فى حالات استثنائية يقررها مجلس الوزراء بناء على تنسيب الوزير ٠

المادة ٢٤ ــ (أ) تحدد خدمة الموظف الدبلوماسى فى الخارج باستثناء السفير بأربع سنوات من تاريخ نقله من المركز الى الخارج ويجوز تمديدها لمدة لا تزيد عن ستة أشهر بقرار من الوزير بناء على تنسيب الامين العام ولمدة ستة أشهر أخرى بقرار من رئيس الوزراء بناء على تنسيب الوزير وذلك فى حالات استثنائية تقتضيها طبيعة العمل أو ظروف طارئة ٠

(ب)(١) ــ ١ ــ لا ينقل الموظف الدبلوماسى بعد نقله من الخارج الى المركز الا بعد خدمة لا تقل عن سنة فى المركز ٠

٢ ــ بالرغم مما ورد فى البند (١) من هذه الفقرة لمجلس الوزراء بناء على تنسيب الوزير نقل الموظف الدبلوماسى الى الخارج قبل انقضاء المدة المنصوص عليها فى ذلك البند فى حالات استثنائية ٠

(ج) اذا نقل الموظف الدبلوماسى من الخارج الى المركز بناء على طلبه أو لأسباب مسلكية قبل انقضاء أربع سنوات فعليه أن يكمل السنوات الأربع فى المركز بالاضافة للمدة المنصوص عليها فى الفقرة (ب) من هذه المادة ٠

(د) لا ينقل الموظف الدبلوماسى الى سفارة سبق له الخدمة فيها الا بعد مرور ست سنوات على انتهاء خدمته فى تلك السفارة ٠

(هـ) لا يجوز نقل الموظف الدبلوماسى من سفارة الى أخرى خلال خدمته فى الخارج الا فى حالات استثنائية تقتضيها طبيعة العمل أو ظروف طارئة على أن لا يتجاوز مجموع مدة خدمته فى الخارج المدة المنصوص عليها فى الفقرة (أ) من هذه المادة ٠

المادة ٢٥ ــ يتم نقل الموظف الدبلوماسى غير السفير من الوزارة الى الخارج وبالعكس أو من سفارة لاخرى بقرار من الوزير بناء على تنسيب الامين العام ويبلغ قرار النقل قبل شهرين على الأقل من تاريخ نقله ويجوز اختصار هذه المدة الى شهر فى حالات استثنائية يقررها الوزير بناء على تنسيب الأمين العام أو اذا كان النقل بناء على طلب الموظف ٠

المادة ٢٦ ــ يعتبر المستشارون والملحقون الفنيون من الوزارات الاخرى جزءا من ملاك البعثة ويرتبطون برئيسها اداريا وتطبق عليهم الاحكام المتعلقة بأجور النقل والعلاوات وجميع الأمور المالية الاخرى الواردة فى هذا النظام ٠

الفصل الثالث

الشؤون المالية

المادة ٢٧ ــ تطبق أحكام الانظمة المالية المعمول بها فى المملكة على موظفى السلك الدبلوماسى فى الامور التى لم ينص عليها فى هذا النظام ٠

المادة ٢٨ ــ (أ) تصرف لموظفى السلك الدبلوماسى علاوة شهرية حسب مكان الاقامة وفق الترتيب التالى :

	بلدان الفئه الاولى	بلدان الفئة الثانية	بلدان الفئة الثالثة	بلدان الفئة الرابعة
سفير	٥٧٥	٥٥٠	٤٧٥	٤٥٠
قائم باعمال وقنصل عام	٤٧٥	٣٧٥	٣٥٠	٣٢٥
وزير مفوض ومستشار	٤٥٠	٣٥٠	٣٢٥	٣٠٠
سكرتير أول وثان	٤٢٥	٣٢٥	٣٠٠	٢٧٥
سكرتير ثالث وملحق	٤٠٠	٣٠٠	٢٧٥	٢٥٠

(١) مستبدلة بالنظام رقم ٦٠ لسنة ١٩٨٠ ــ الجريدة الرسمية ــ العدد ٢٩٥٥ فى ١/٩/ ١٩٨٠

(ب) تشمل بلدان الفئة الأولى : اليابان

(جـ) تشمل بلدان الفئة الثانية : ألمانيا فرنسا ، سويسرا ، ايطاليا ، انجلترا ، الولايات المتحدة ، كندا ، بلجيكا ، عمان ، اليمن ، ايران ، استراليا ، الصين ٠

(د) تشمل بلدان الفئة الثالثة : ليبيا ، الجزائر ، الكويت ، البحرين ، الامارات المتحدة ، قطر ، المملكة العربية السعودية ، المغرب، أسبانيا تونس ، يوغوسلافيا ، اليونان ، لبنان ٠

(هـ) تشمل بلدان الفئة الرابعة : مصر ، سوريا ، الاتحاد السوفيتي ، تركيا ، العراق ، السودان ، رومانيا ، باكستان ، الهند ، التشيلي٠

(و) تصنف البلدان التي تنشأ فيها سفارات جديدة في احدى الفئات المنصوص عليها في هذه المادة بقرارمن مجلس الوزراء وبناء على تنسيب الوزير ٠

المادة ٢٩ ـ (أ) تصرف لموظف السلك الدبلوماسي في الخارج علاوة اضافية شهرية يحدد مقدارها مجلس الوزراء بناء على تنسيب الوزير مرة في الشهر الاول من كل سنة على أساس النقاط التي يحددها تصنيف الامم المتحدة لعواصم العالم المختلفة ٠

(ب) بالاضافة الى العلاوة الواردة في الفقرة (أ) من هذه المادة تصرف لموظف السلك الدبلوماسي في الخارج علاوة تعادل خمس نقاط٠

(جـ) لمجلس الوزراء بناء على تنسيب الوزير أن يحدد البلدان التي يجوز أن يصرف للموظفين الدبلوماسيين الذين يعملون فيها باستثناء السفراء علاوة سكن شهرية لا تتجاوز في حدها الأعلى (١٢٥) دينارا للمتزوج و (٨٠) دينارا للأعزب ويشترط في ذلك ما يلي :

١ ـ أن تحجب تلك العلاوة عن الموظف الدبلوماسي اذا كان يقيم في منزل للحكومة ٠

٢ ـ أن يحسم شهريا (١٠٪) من مجموع راتب وعلاوات الموظف الدبلوماسي الذي يقيم في منزل للحكومة مقابل الصيانة التي يتطلبها بعد اخلائه ٠

٣ ـ أن يتحمل الموظف الدبلوماسي الذي يسكن في منزل الحكومة ثمن الماء والكهرباء والغاز ونفقات الاصلاحات والصيانة أثناء اقامته فيه

وفي جميع الاحوال تقوم الوزارة باجراء جميع الاصلاحات اللازمة للمنزل قبل تسليمه للموظف الدبلوماسي الجديد ٠

٤(١) ـ يعامل القائم بالأعمال بصفته رئيسا للبعثة معاملة السفير في حالة اقامته في منزل السفارة ، ويستثنى في هذه الحالة من أحكام البندين (٢) و (٣) من هذه الفقرة ٠

(د)(٢) تصرف لموظف السلك الدبلوماسي في الخارج علاوة بدل تعليم شهرية لا تتجاوز خمسة وعشرين دينارا عن كل ولد من أولاده الذين أكملوا الخامسة من العمر ولم يتجاوزوا الثامنة عشرة ، على أن لا يزيد عدد الذين تصرف عنهم هذه العلاوة أربعة أولاد ٠

المادة ٣٠ (٣) تصرف علاوة بدل تمثيل شهريا مقدارها ١٠٠ دينارا للامين العام و (٤٠) دينارا لمدير المراسم و (٢١) دينارا لمساعده الأول و (١٥) دينارا لكل من الموظفين الدبلوماسيين الاخرين في دائرة المراسم ٠

المادة ٣١ ـ (أ) يحق للامين العام والسفراء وأفراد عائلاتهم أن يسافروا بالدرجة الاولى بالطائرة أو أية واسطة نقل أخرى يختارونها على أن لا تزيد التكاليف على قيمة تذكرة الطائرة ٠

(ب) يحق لموظف السلك الدبلوماسي وأفراد عائلته أن يسافروا بالدرجة الثانية أو السياحية بالطائرة أو أية وسيلة أخرى يختارها بحيث لا تزيد التكاليف على قيمة تذكرة الطائرة٠

(جـ) يحق لعضو الوفد الرسمي المرافق لرئيس الوفد السفر بالدرجة الاولى اذا كان يحق لرئيس الوفد ذلك شريطة سفرهما معا ٠

(د) تشمل عبارة أفراد العائلة : الزوجة والابناء والبنات الذين يعيلهم ٠

المادة ٣٢ ـ (أ) يحق لموظف السلك الدبلوماسي عند نقله من مركز الى آخر نقل أمتعته الزائدة من الحد القانوني المسموح به على

(١) مضافة بالنظام رقم ٨٣ لسنة ١٩٨١ ـ الجريدة الرسمية ـ العدد ٣٠٣٤ في ١٩٨١/١١/١٦
(٢) مستبدلة بالنظام رقم ٨٣ لسنة ١٩٨١ ـ المشار اليه
(٣) معدلة بالنظام رقم ٨ لسنة ١٩٨١ الجريدة الرسمية العدد ٢٩٨٧ في ١٩٨١/٢/١٦ ٠

الطائرة بمقدار ٥٠ كغم للمتزوج و ٣٠ كغم للاعزب ٠

(ب) يصرف لموظف السلك الدبلوماسي بعد صدور قرار نقله من الوزارة الى الخارج وبالعكس أو من سفارة لاخرى مبلغ مقطوع يعادل مثل قيمة تذكرة السفر بالطائرة التى تصرف له ولكل فرد من أفراد عائلته وباقصر الطرق وأقل التكاليف مقابل نقل أمتعته وأثاث بيته ويحدد ثمن تذكرة الطائرة على أساس التعرفة العادية الكاملة دون أى خصم المقررة من قبل مؤسسة عالية وفى حالة تعذر ذلك فيؤخذ بتعرفة منظمة اياتا على أن لا يزيد المبلغ المقطوع على ألف دينار ولا يقل عن خمسمائة دينار ولا يكلف الموظف بتقديم أية وثائق خاصة بالشحن لغايات الصرف وارومة تذاكر السفر ولا يحرم من هذا الحق فى حالة تخلف أحد أفراد العائلة عن السفر ٠

(ج) فى حالة نقل الموظف من الخارج الى المركز أو من سفارة الى لاخرى بناء على طلبه أو لاسباب مسلكية فيصرف له جزء من المبلغ الذى يتحقق له بالفقرة (ب) من هذه المادة على النحو التالى :

٢٥٪ اذا مر عليه أكثر من سنة ٠
٥٠٪ اذا مر عليه أكثر من سنتين ٠
٧٥٪ اذا مر عليه أكثر من ثلاث سنوات ٠

(د) فى حالة انتهاء خدمة موظف السلك الدبلوماسى فى الخارج لاى سبب من الاسباب تدفع له نفقات نقله وأفراد عائلته الى المركز بالاضافة الى ما نص عليه فى الفقرتين (أ ، ب) من هذه المادة ٠

(هـ) فى حالة وفاة موظف السلك الدبلوماسى فى الخارج أو أحد أفراد عائلته تتحمل الوزارة جميع نفقات تجهيز ونقل الجثمان الى المملكة ومن يرافقه من أفراد عائلته ممن كانوا معه فى الخارج عند وفاته ٠

(و) فى حالة وفاة موظف السلك الدبلوماسى فى الخارج تصرف لعائلته جميع العلاوات المنصوص عليها فى هذا النظام لمدة شهرين ٠

المادة ٣٣ ـ فى حالة وفاة رئيس البعثة فى الخارج توفد الوزارة بعثة من كبار موظفيها لمرافقة الجثمان من الخارج الى أرض الوطن ٠

المادة ٣٤ ـ (أ) تصرف علاوة شهرية مقطوعة بدل تنقل لموظفى السلك الدبلوماسي فى الخارج على النحو التالى :

السفير	٥٠ دينارا
الموظف الدبلوماسى	٢٥ دينارا

(ب) يتحمل رئيس البعثة ثمن بنزين السيارة الحكومية المخصصة لاستعماله الرسمى ضمن حدود عاصمة البلد المعتمد فيه ويصرف له أربعون فلسا للكيلو متر الواحد عند استعمالها بمهمة رسمية خارج حدود العاصمة على أن لا يستعمل السفير السيارة فى الانتقال من مركز عمله فى الخارج الى المملكة باستثناء السفير فى كل من دمشق وبيروت ٠

(ج) يصرف للموظف الدبلوماسى فى فى الخارج الذى يستعمل سيارته فى مهمة رسمية خارج حدود عاصمة مركز عمله خمسون فلسا للكيلو متر الواحد ٠

مادة ٣٥(١) ـ

(أ) تصرف للاشخاص الذين يشغلون الوظائف التالية فى مركز للوزارة علاوة نقل شهرية حسبما هو مبين مقابل استعمال سياراتهم الخاصة لتنقلاتهم الرسمية أثناء الدوام الرسمى وبعده داخل حدود أمانة العاصمة شريطة أن تكون السيارة مسجلة باسمه لدى دوائر السير أو بواسطة وكالة سيارات معترف بها فى المملكة وان لا يكون تحت تصرفه سيارة حكومية :

الوظيفة	دينار
١ ـ مدير الدائرة برتبة سفير	٥٠
٢ ـ مدير الدائرة بالوكالة	٤٠
٣ ـ مدير المكتب الخاص ومساعد مدير المراسم الأول	٣٠
٤ ـ الموظف الدبلوماسى فى دائرة المراسم والموظف فى المكتب الخاص من رتبة مستشار الى رتبة سكرتير ثانى	٢٥

(ب) تصرف علاوة بدل تنقلات للموظف

(١) مستبدلة بالنظام رقم ٨٣ لسنة ١٩٨١ ـ المشار اليه

فى دائرة المراسم فى مركز الوزارة والموظف فى المكتب الخاص بها (١٥) دينارا شهريا شريطة ان لا تكون تحت تصرفه سيارة حكومية وان لا يتقاضى علاوة نقل شهرية ٠

مادة ٣٦(٢) ـ

(أ) اذا كلف الموظف الدبلوماسى بالقيام بمهمة رسمية خارج مركز عمله فتدفع له علاوات السفر التالية على كل ليلة يقضيها فى الخارج لغايات تلك المهمة وتشمل هذه العلاوات جميع النفقات التى يتكبدها الموظف بما فى ذلك الاقامة وأجور النقل الداخلى :

الوظيفة	الدول من صنف (أ) بالدينار	الدول من صنف(ب) بالدينار
١ ـ الأمين العام أو السفير	٧٠	٥٠
٢ ـ الوزير المفوض والمستشار	٦٠	٤٠
٣ ـ السكرتير الأول والثانى والثالث	٥٠	٣٥
٤ ـ الملحق	٤٠	٣٠
٥ ـ الموظف المحلى	١٥	١٠

ولغايات تطبيق أحكام هذه الفقرة تعتبر أوروبا الغربية ودول القارتين الامريكيتين ودول امارات الخليج العربى واليابان واستراليا وتونس والجزائر والمغرب ولبنان والمملكة العربية السعودية والجمهورية العربية اليمنية من الصنف(أ) وأما الدول من الصنف (ب) فتشمل البلاد العربية والأجنبية الأخرى عدا المشمولة بالصنف (أ)

(ب) بالاضافة للعلاوة المنصوص عليها فى الفقرة (أ) من هذه المادة يصرف للسفير غير المقيم عند تقديم أوراق اعتماده أو رئيس الوفد علاوة اضافية ٥٠٪ من تلك العلاوة ٠

(ج) يحق للسفير غير المقيم زيارة البلد المعتمد لديه مرة فى السنة ٠

(د) ١(٣) ـ فى حالة استدعاء الموظف الدبلوماسى الى الوزارة فى مهمة رسمية فتدفع له أجور السفر وعلاوات عن كل ليلة يقضيها فى المملكة كما يلى على أن لا تزيد المدة على شهر واحد :

السفير

١٥ دينار

الوزير المفوض والمستشار

١٢ دينار

السكرتير الأول والثانى والثالث

١٠ دنانير

الملحق

٨ دنانير

الموظف المحلى

٦ دنانير

السكرتير الثانى والثالث والملحق ٨ دنانير٠

٢ ـ يضاف ٥٠٪ الى العلاوات المنصوص عليها فى البند (١) من هذه الفقرة فى حالة اقامة الموظف بالفندق على أن لا تتجاوز المدة الاسبوعين ٠

المادة ٣٧ ـ (أ) يصرف للموظف الدبلوماسى فى البعثة الدائمة لدى الامم المتحدة عن كل يوم طيلة انعقاد الدورة العادية أو الاستثنائية للجمعية العمومية للامم المتحدة مبلغ ١٠ دنانير للمندوب الدائم و ٦ دنانير لباقى موظفى البعثة ٠

(ب) يصرف للموظف الدبلوماسى فى البعثة الدائمة لدى الامم المتحدة فى جنيف علاوة اضافية سنوية مقدارها ٥٠٠ دينارا للمندوب الدائم و٣٠٠ دينارا لباقى موظفى البعثة الدبلوماسيين وتصرف بمعدل شهرى ٠

المادة ٣٨ ـ (أ) فى حالة نقل السفير من سفارة الى أخرى تدفع له ولافراد عائلته أجور السفر الى عمان ومن ثم الى المركز الجديد وعلاوات

(١ ، ٢) مستبدلة بالنظام رقم ٨٣ لسنة ١٩٨١ المشار اليه .

المركز الجديد اذا كان قد حضر الى عمان شريطة ألا تزيد مدة اقامته فى المملكة عن شهر واحد ٠

(ب) فى حالة استدعاء السفير أو أى موظف من موظفى السلك الدبلوماسى لأى سبب غير النقل أو الاستشارة تصرف له نفقات نقله ونقل عائلته وكامل رواتبه وعلاواته التى كان يتقاضاها فى ذلك البلد عن ثلاثة شهور وتقطع العلاوات بعد ذلك ٠

(ج) فى حالة انتداب أو تكليف الموظف الدبلوماسى بالقيام بمهمة خارج مركز عمله تدفع له المياومات المنصوص عليها فى هذا النظام على ان لا تتجاوز المدة ثلاثة شهور ٠

المادة ٣٩ ـ تصرف لموظف السلك الدبلوماسى الذى يقضى جزءا من أجازته العادية فى الوطن بعد مضى سنتين على وجوده فى الخارج أجور سفره وسفر عائلته وذلك مرة واحدة للموظف ومرتين للسفير قبل نقل أى منهما الى المركز وتصرف هذه الاجور لعائلة الموظف فى حالة قدومها بعد مرور السنتين ولو ان الموظف أو السفير لم يرافقهما ٠

المادة ٤٠ ـ تصرف لموظف السلك الدبلوماسى الذى يتولى أعمال رئيس البعثة كقائم بأعمال مؤقت علاوة شهرية مقدارها ٢٠٪ من علاوات رئيس البعثة المنصوص عليها فى الفقرة أ من المادة (٢٨) من هذا النظام شريطة أن لا تقل مدة غياب رئيس البعثة عن شهر واحد تستحق من تاريخ مغادرة رئيس البعثة واذا كان رئيس البعثة سفيرا غير مقيم فتصرف للقائم بالاعمال المؤقت النسبة المذكورة وتستحق من تاريخ مباشرته العمل شريطة أن لا يزيد مجموع راتب وعلاوات الموظف عن مجموع راتب وعلاوات السفير ٠

المادة ٤١ ـ تدفع للموظف الدبلوماسى فى الخارج نفقات معالجته وأفراد عائلته وذلك وفق التعليمات الخاصة التى يصدرها رئيس الوزراء بهذا الشأن بناء على تنسيب الوزير ووزير الصحة ٠

المادة ٤٢ ـ (أ) يحدد الوزير ملاك البعثة من المستخدمين المحليين ٠

(ب) يتم تعيين المستخدمين المحليين فى البعثة بموافقة الوزير أو من ينيبه بتنسيب من رئيس البعثة ٠

(ج) يجوز منح المستخدم المحلى زيادة سنوية أو تعديل راتبه بموافقة الوزير أو من ينيبه بناء على تنسيب رئيس البعثة ٠

(د) يمنح المستخدمون المحليون الاجازات والمكافآت والتعويضات المستحقة لهم حسب احكام القوانين والانظمة المطبقة على أمثالهم من رعايا الاقطار التى يعملون فيها ٠

المادة ٤٣ ـ يحق للوزير أو من ينيبه صرف السلفات الدائمة والمؤقتة اللازمة لغايات شراء أو صيانة أثاث ولوازم البعثات الدبلوماسية ولصيانة أبنيتها ضمن المخصصات المرصودة لهذه الغاية ٠

المادة ٤٤ ـ (أ) ينقل السفير فى الملاك القديم الذى شغل منصبا وزاريا الى راتب وظيفة سفير درجة خاصة فى الملاك الجديد من هذا النظام ٠

(ب) ينقل السفير فى الملاك القديم الذى لم يشغل منصبا وزاريا الى وظيفة سفير فى الملاك الجديد من هذا النظام ويتقاضى نفس راتب السنة التى كان يشغلها فى الملاك القديم كما جاء معدلا فى هذا النظام أو راتب السنة الاعلى اذا وقع راتبه بين راتب السنتين ٠

المادة ٤٥ ـ يلغى نظام السلك الدبلوماسى الاردنى رقم ٦٥ لسنة ١٩٧٥ وتعديلاته كما يلغى أى نص فى أى نظام آخر الى المدى الذى يتعارض فيه مع أحكام هذا النظام ٠

٩٧٩/٥/٣٠

Bibliotheca Alexandrina
1523253